



www.competencemap.bg



Европейски съюз

ПРОЕКТ BG051P0001-2.1.06. "Разработване и внедряване на информационна система
за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони"
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма "Развитие на човешките ресурси",
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз
Инвестира във вашето бъдеще



Европейски социален фонд



БЪЛГАРСКА СТОПАНСКА КАМАРА
СЪЮЗ НА БЪЛГАРСКИ БИЗНЕС

www.bia-bg.com

Информационни системи, инструменти и партньорски мрежи за оценка на компетенциите на работната сила

*Проучване на добрите практики
в Европейския съюз и развитите страни
Актуализация - 2011*

София, юли 2011 г.

Signature Not Verified

Електронно подписано от

Bojidar Vassilev Danev, Европейски съюз.

Balgarska Stopanska Kamara - sayuz na

balgarskia biznes по 3-та частта.

Thu Feb 16 09:37:29 EET 2012

РЕЗЮМЕ

Проучването на добрите практики в Европейския съюз и развитите страни за съществуващите информационни системи, инструменти и партньорски мрежи за оценка на компетенциите на работната сила се провежда за втора поредна година в рамките на Проекта за създаване на информационна система за оценка на компетенциите в България (ИСОК), финансиран по ОП „Развитие на човешките ресурси”. Ежегодната актуализация позволява проследяване на актуалните тенденции в прилагането на компетентностния подход, изследване на европейските рамки и политики в областта на развитие на пазара на труда и уменията на работната сила, идентифициране на добри практики и съвременни технологични решения, с цел подпомагане и насочване при изграждането на българския модел на национална система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони

Проучването няма за цел да даде готови решения относно организационната и технологичната реализация на ИСОК. Описаните добри практики следва да бъдат пречупени през оценка на приложимостта в България и степен на съответствие с националното законодателство, на възможностите за взаимодействие с ключовите участници, свързани с развитието на пазара на труда и уменията на работната сила, както и на възприетите организационни практики на корпоративно ниво.

Резултатите от това проучване са необходима предпоставка за:

- Развитие на създадената през 2010 г. Национална референтна мрежа за оценка на компетенциите, включително утвърждаване на ролята на Секторните консултативни съвети за развитие на уменията на работната сила;*
- Очертаване на европейските рамки, с които ИСОК трябва да е съвместима, като принципи и начин на приложение;*
- Използване и интеграция със секторно специфични разработки за управление на компетенции, свързани с избраните през 2010 г. пилотни сектори и от полза за създадените референтни звена в тях;*
- Оценка на възможностите и ползите от прилагане на иновативни методи и утвърдени стандарти при проектирането на технологичната платформа на ИСОК.*

*Екипът по изпълнение на дейността изследва и описва работещи практики, като **фокусира усилията в няколко основни направления** – новите програми и инициативи на ЕС в подкрепа на развитието на уменията, текущи проучвания на състоянието на трудовия пазар, проекти свързани с развитието на компетенции в избраните по Проекта пилотни сектори,*

приложение на синтактични и семантични стандарти за управление на компетенции и концептуални разработки в тази област.

Подробно са разгледани различни **европейски политики и инициативи**, свързани с развитието на пазара на труда и подкрепящи постигането на целите, заложили в стратегията „Европа 2020”. Проучването отчита като особено близки до целите, и важни за определяне на посоката на развитие на ИСОК:

- **Стартираният процес по създаване на европейски секторни съвети по заетостта и уменията**, чийто естествен партньор от страна на България могат да са създадените по Проекта Секторни консултативни съвети;
- **Процесът по въвеждане и институционализиране на Европейския паспорт на уменията**, където ИСОК има потенциал да се превърне в основен участник и технологичен партньор при създаване, обработка и използване на Европейския паспорт на уменията в България;
- **Текущите консултации във връзка с използването на професионална карта** за улесняване на взаимното признаване на квалификации между страните-членки на ЕС. Разгледаните работещи практики показват съществена роля на секторните съвети за развитие на уменията, работодателските организации и социалните партньори при издаването и поддръжката на професионалните карти;
- **Публикуваните становища и препоръки на водещи европейски структури и организации посочват конкретни мерки и действия за справяне с недостига и несъответствието на умения.** Националният съвет за оценка на компетенции и Секторните консултативни съвети биха утвърдили своята роля на ключов участник, като предлагат и подкрепят в България мерки, подобни на препоръчаните в становището на ЕИСК „Кризата, образованието и пазарът на труда”.

Разгледаните **общии европейски рамки** в областта на квалификациите (EQF), трансфера на кредити в професионалното обучение (ECVET), осигуряването на качеството на обучението (EQAVET) и препоръките за валидиране на неформално и самостоятелно учене, поставят общите принципи и изисквания към професионалното образование и обучение, ориентирано към постигане на резултати, нужни на икономиката. Организационните структури от Националната референтна мрежа трябва да си сътрудничат в максимална степен с останалите страни, с цел **интегриране на ИСОК в процесите на осигуряване на качество, трансфер на кредити и валидиране** на национално равнище. На съдържателно ниво ИСОК трябва да осигури **съпоставимост на изискванията в секторните модели с рамката EQF**, да предостави обратна връзка за разработката на образователни изисквания, ориентирани към резултата и възможност за

интегриране на **резултатите от извършените оценки на компетенции в системата за валидиране.**

Представените резултати от **актуални проучвания на пазара на труда и прогнози за потребностите от нови умения** трябва да послужат за сравнителна база при изследване на развитието на уменията, вкл. по сектори, в България. Представени са предизвикателствата пред българския трудов пазар в сравнение с европейските тенденции, особено в областта на STEM-уменията и уменията за справяне в икономиката на знания. Разгледана е и **методология за прогнозиране на потребностите от нови умения**, която може да бъде използвана при разработка на секторни и национални проучвания на заетостта и уменията.

Текущите проекти и инициативи за **въвеждане на нови подходи за развитие на уменията**, са изследвани най-вече във връзка с избраните пилотни сектори по Проекта. Разгледани са и **водещи проекти**, като създаването на европейския класификатор на уменията ESCO, рамката за управление на компетенции e-Competence, както и опита на Холандия и Великобритания за развитие на уменията с общите усилия на държавата, бизнеса и наетите лица. Проектът за **създаване на единен европейски класификатор на знанията, уменията и длъжностите ESCO**, макар и с известно забавяне спрямо първоначалните планове, обещава наистина да доведе до създаване на общ европейски език, свързващ образованието и бизнеса. Опитът на **Холандия** е представен с инициативата за въвеждане на е-портфолио на национално ниво, а на **Великобритания** – с инициативите за подкрепа на въвеждането на съвременни стандарти за УЧР, като Investors In People, и предложените стратегически промени за постигане на амбициозни цели, свързани с качеството на работната сила. Публикувана беше версия 2.0 на **Европейската рамка за компетенции за ИКТ e-Competence**, заедно удобен веб-базиран инструмент за създаване на собствени компетентностни профили. Разгледан е начинът на **съпоставяне с Европейската квалификационна рамка EQF и с националната секторна рамка SFIA**, както и използването им в комерсиално софтуерно приложение за УЧР.

В секторите **Металургия и Електротехника** са представени примери за широко използване на професионалните карти, както и съответните отговорности на различни браншови организации за издаването и поддръжката им. В сектор **Мебелна и дървообработваща промишленост** са представени иновативни проекти за управление на данни за компетенции и анализ на недостига на умения. В сектор **Туризм** е представена дейността на британския секторен съвет по уменията, мястото на разработваните годишни секторни анализи и прогнози за уменията в процеса на лицензиране и финансиране, както и новите веб-инструменти за представяне на кариерните пътища в туризма и съответните професионални изисквания.

Изследваните проекти показват **нарастване на инициативите на секторно равнище за разработване на инструменти и внедряване на**

подходи, подпомагащи развитието на компетенциите на работната сила. Усилията се концентрират върху въвеждането и поддръжката на ограничен брой от възможните инструменти, в зависимост от потребностите на сектора и позицията на браншовата структура, заета с реализацията на проекта.

Пилотната разработка на длъжностни профили в съответствие с концептуалния модел на ИСОК, изследва възможностите за използване на налични източници в европейските страни и идентифицира трудностите при адаптиране на готови модели. Описанието на избраните 2 длъжности показва съществените разлики при описание на обща административна длъжност и специфична за определен сектор длъжност.

*Прилагането на утвърдени синтактични и семантични стандарти като HR-XML и IEEE 1484.20 за УЧР е представено чрез реализацията на уеб-базирана услуга за създаване и обмен на данни от Europass CV и разработка на рамка на архитектура, базирана на услуги, за подкрепа на ученето през целия живот чрез компетентностен подход. **Europass инструментът** е пример за опростен и интуитивен потребителски интерфейс, зад който, благодарение на следването на стандарта HR-XML, се крият допълнителни възможности за интеграция с други системи. Рамката на **архитектура за подкрепа на ученето през целия живот чрез компетентностен подход** представя изчерпателен преглед на възможните услуги, обекти и процеси при прилагане на подхода. Възможните опасности, свързани с естеството на данните и начините на обработка, могат да бъдат включени като ограничения в спецификацията на ИСОК.*

*Вниманието на разработчиците на уеб-базирани услуги в последните години е насочено към изграждането на **семантични мрежи (Web 3.0)**, чрез добавяне на повече информация за смисъла и смисловите връзки на огромното количество публикувани в Интернет документи. Описанието на компетенции се изразява най-често на говорим и разбираем за хората език, а подходящото структуриране и класификация в **онтологии** могат да го направят разбираем и за компютрите, което ще подобри ползваемостта и възможностите за повторно използване в ИСОК. **Изграждането на семантични онтологии** би било едно иновативно решение с дългосрочни ползи за развитието на системата. Все пак, при проектирането на ИСОК трябва да бъде предприет **прагматичен подход**, който отчита нуждата предприятията да усетят по-скоро ползата от въвеждането на компетентностен подход.*

*Представените **описания на домейни**, свързани с моделиране на компетенции на пръв поглед изглеждат твърде абстрактни. В същото време те показват важността на определяне на понятията и обхвата им още в началото на развитие на Проекта. Основните принципи за моделиране на компетенции, формулирани в **спецификацията PAS-1093** са изцяло в сила за ИСОК, като методика на работа. **Концептуалната карта на компетенциите** дава възможност да се обхванат основните компоненти в*

процеса на описание и управление на компетенции и връзките между тях. Връзки, които трябва да бъдат осъзнати и взети предвид при проектирането на всеки конкретен инструмент и действие, свързано с развитието на компетенциите на работната сила. **Рамката на LICEF за софтуерно моделиране и управление на компетенциите**, дава визия за възможностите за базови нива на класифициране на компетенциите и модел за определяне на нивата на проявление.

От проучените през 2011 г. документи и практики могат да бъдат направени няколко важни извода и препоръки, свързани с реализацията на българския проект:

- Тревожните тенденции на пазара на труда, свързани с очакванията за недостиг или несъответствие на уменията на работната сила с потребностите на пазара, предизвикват все нови и нови инициативи и мерки на Европейско ниво. Препоръчваните конкретни действия и инструменти често са приложими в български условия и могат, и трябва да са **в основата на дейностите на създадените Секторни консултативни съвети, които предстои да се утвърдят като водещи участници в процеса на развитие на уменията в съответния икономически сектор;**
- Все повече са **инициативите на секторно ниво в Европа за подпомагане на въвеждането на компетентностния подход** за обучение, оценка и развитие на човешкия капитал. Това потвърждава назрялата необходимост от създаване на български модел за подпомагане на развитието и оценяването на компетенции;
- Описанието на изискваните компетенции за длъжност, особено на секторно ниво, и прилагането на професионалните стандарти, включва сериозна методическа и експертна работа. За да приемат и приложат на практика компетентностния подход обаче, **работодателите и работещите, се нуждаят от ясни и прости за използване инструменти;**
- Като технологично решение **ИСОК трябва да се стреми към постигане на оперативна съвместимост**, като максимално използва утвърдените стандарти, за да се гарантират дългосрочни допълнителни ползи. В същото време, сложните технологични решения трябва да останат скрити за крайния потребител, който трябва да разполага с опростен и удобен интерфейс за работа.

През следващите години, е необходимо да продължи ежегодната актуализация на информацията, като обхватът бъде разширен с проучване на конкретни възможности за интеграция, на организационно и технологично ниво, на изгражданата националната система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони с подобни национални и европейски системи.

Заглавие на анализа:	Информационни системи, инструменти и партньорски мрежи за оценка на компетенциите на работната сила
Срок за изпълнение:	23 февруари 2011
Дата на представяне:	31 юли 2011
Наименование на дейността:	5.6. Проучване на опита в ЕС - „добри практики”, информационни системи, инструменти и партньорски мрежи за оценка на компетенциите на работната сила
Задача (напр., 5.1.1.1):	5.6. /2011
Код:	978-954-9636-18-5
Версия:	☐ Чернова ☐ Междинна версия ☒ Финална версия
Тип:	Проучване
Ниво на разпространение:	☒ Публично ☐ Ограничено
Изготвил(и):	Ваня Кирова, Иван Иванов, Камелия Соколова, Павлинка Вълкова, Силвия Тодорова
Отговорник:	Ваня Кирова
Ръководител на дейността:	Силвия Тодорова
Партньор (ако има такъв):	☐ КНСБ ☐ КТ „Подкрепа”
Длъжностно лице от ОП РЧР:	
Кратко резюме (до 200 думи):	Целта на този документ е проучване на европейски и световни добри практики, информационни системи, съществуващи инструменти, класификатори и партньорски мрежи за оценка на компетенциите на работната сила. Установява се степента на приложимост на различните подходи в български условия. Разгледани са европейски политики за заетостта и мобилността на работната сила. Представено е приложението на компетентностния подход на ниво сектор, връзката му със стратегията за развитие на сектора и ползите за работодателите и персонала. Разгледани са Европейски проекти в областта на развитие на компетенциите, с които може да бъде постигната синергия или интеграция. Изследвани са утвърдени стандарти за обработка на данни, свързани с управление на човешките ресурси с цел оперативна съвместимост на изгражданата в ИСОК технологична инфраструктура.
Ключови думи (до 10 бр.):	компетентностен подход, професионални стандарти, Европейски стандарти, речници на компетенции, оперативна съвместимост, оценка на компетенции, добри практики.

Съдържание

Резюме	2
Раздел 1. Въведение	13
1.1. Цел на документа и връзка с другите проучвания	13
1.2. Структура на документа	13
Раздел 2. Методология за работа	14
Раздел 3. Европейски политики за заетостта в контекста на „Европа 2020”	15
3.1. Стратегия „Европа 2020”	15
3.2. Инициатива Нови умения за нови работни места	17
3.3. Инициативи за мобилност на гражданите в ЕС	24
3.3.1. Инициативата "Младежта в движение"	24
3.3.2. Зелена книга Модернизиране на Директивата за професионалните квалификации	27
3.3.3. Европейски паспорт на уменията	31
3.4. Европейският икономически и социален комитет (ЕИСК) за кризата, образованието и пазарът на труда	36
3.5. Европейски секторни съвети по заетостта и уменията (ЕССЗУ)	39
3.5.1. Основни задачи и дейности на ЕССЗУ	39
3.5.2. Предварителна оценка на ефекта от създаване на ЕССЗУ	41
3.5.3. Процес на създаване на ЕССЗУ	42
3.6. Въвеждане и прилагане на общи Европейски рамки	43
3.6.1. Европейска квалификационна рамка EQF	43
3.6.2. Система за трансфер на кредити в професионалното образование и обучение ECVET	47
3.6.3. Европейска референтна рамка за осигуряване на качеството в професионалното образование EQAVET	49
3.6.4. Валидиране на неформално и самостоятелно обучение	52
Раздел 4. Проучвания, свързани с уменията и пазара на труда в Европа	54
4.1. Европейско проучване на условията на труд	54
4.2. BusinessEurope за STEM-уменията	57
4.3. Доклад на института Insead	60
4.4. Прогноза на CEDEFOP за търсенето и предлагането на умения до 2020	62
4.5. Методология, използвана от CEDEFOP за прогнозиране на потребностите от умения в Европа	67
Раздел 5. Текущи проекти в областта на развитие на компетенциите	71
5.1. Европейска таксономия на умения, компетенции и длъжности ESCO	71
5.1.1. Съдържание на ESCO	71
5.1.2. Развитие на проекта ESCO	73
5.2. Сектор Информационни технологии	74
5.2.1. E-Competence 2.0	74
5.2.1.1. 36 компетенции за ИКТ	75
5.2.1.2. Описание на компетенция	76

5.2.1.3.	Начин на свързване на нивата в е-CF с нивата дефинирани в EQF	78
5.2.1.4.	Web-базиран инструмент за създаване на компетентностни профили на базата на е-CF	
2.0		79
5.2.2.	Компетентностна рамка SFIA за ИКТ умения във Великобритания	81
5.2.3.	Приложение на компетентностната рамка SFIA за ИКТ умения в Salary.com	86
5.3.	Сектор Металургия	91
5.3.1.	Приложение на ProfilPASS в ГЕРМАНИЯ.....	91
5.3.2.	Професионална карта в металургията в Испания	95
5.4.	Сектор Електротехника	98
5.4.1.	Професионална карта за инженери EngineerING в Германия	98
5.4.2.	Стандарт за професионални инженерни компетенции UK-SPEC - Великобритания.....	100
5.5.	Туризм.....	103
5.5.1.	Дейност на секторния съвет People 1st във Великобритания	103
5.5.2.	Портал за развитие на уменията в туризма - UK Skills Passport	105
5.6.	Сектор Мебелна промишленост.....	108
5.6.1.	Регистрация и обработка на данни за компетенции по проект DEWEBAS.....	108
5.6.2.	Система за анализ на липсващите умения в мебелната промишленост (SGAS)	110
5.7.	Въвеждане на е-Портфолио на национално ниво в Холандия	113
5.8.	Подкрепа за развитието на умения във Великобритания.....	115
5.8.1.	Амбиция 2020.....	115
5.8.2.	Въвеждане на Investors in People във Великобритания.....	115
5.8.3.	Стратегия за развитие на уменията за устойчив растеж 2011	117
Раздел 6.	Компетентностен профил за длъжност - пилотна разработка	120
6.1.	Длъжностен профил на „Ръководител Механоотдел“	121
6.1.1.	Описание на длъжността	121
6.1.2.	Компетентностен профил	122
6.2.	Ръководител Екип	126
6.2.1.	Описание на длъжността	128
6.2.2.	Компетентностен профил	129
6.3.	Представяне на компетенции според изискванията на модела на ИСОК	133
6.3.1.	Примери за описание на компетенция като част от Секторния модел за длъжност.....	133
6.3.2.	Примери за описание на компетенция като част от Секторния модел за длъжност.....	134
Раздел 7.	Синтактични и семантични стандарти за обработка на данни, свързани с УЧР.....	136
7.1.	Основни синтактични стандарти	136
7.1.1.	HR-XML.....	136
7.1.2.	Развитие на IEEE 1484.20.....	136
7.2.	Приложение на стандартите.....	137
7.2.1.	Europass XML	137
7.2.2.	Архитектура ориентирана към услуги в подкрепа на Ученето през целия живот и личностното развитие	141
7.3.	Езици за изграждане на онтологии	146
7.4.	Онтологии в домейна УЧР	151

Раздел 8.	Европейска мрежа за развитие на компетенциите през целия живот	156
8.1.	Концептуална карта на компетенциите.....	156
8.2.	Модел на връзката университет-бизнес на HE5P.....	160
8.3.	Развитие и хармонизиране на Европейски стандарт за умения и компетентности - eCOTOOL .	164
8.4.	Модели на домейни, свързани с управление на компетенции.....	165
8.4.1.	Спецификация на модел PAS-1093	165
8.4.2.	Модел на домейна на Ten Competence	168
Раздел 9.	Заклучение и препоръки.....	177
Раздел 10.	Литературни източници	180
Раздел 11.	Приложения	183
11.1.	Референтни нива на Европейската квалификационна рамка	183
11.2.	Връзка между нивата в e-CF 2.0 и нивата в EQF.....	184
11.3.	Дескриптори от цикъла за качество на ПОО по етапи	185
11.4.	Референтен набор от избрани показатели за качество за оценката на качеството на ПОО .	186

Използвани съкращения:

Съкращение	Описание на съкращението
АППТ	- Активни политики на пазара на труда
БСК	- Българска Стопанска Камара – съюз на българския бизнес
ВУ	- Висши училища
ДОИ	- Държавно образователно изискване
ЕК	- Европейска комисия
ЕП	- Европейски парламент
ЕС	- Европейски съюз
ЕССЗУ	- Европейски секторни съвети по заетостта и уменията
ИКТ	- Информационни и комуникационни технологии
ИСОК	- Информационна система за оценка на компетенциите
КНСБ	- Конфедерация на независимите синдикати в България
КСО	- Корпоративна социална отговорност
КТ Подкрепа	- Конфедерация на труда „Подкрепа”
МОМН	- Министерство на образованието, младежта и науката
МОТ	- Международна организация на труда
НАПОО	- Национална агенция за професионално образование и обучение
НКПД	- Национален класификатор на професиите и длъжностите, базиран на ISCO
НРМ	- Национална референтна мрежа
НЦОК	- Национален център за оценка на компетенциите
ООН	- Организация на обединените нации
ОП „РЧР”	- Оперативна програма “Развитие на човешките ресурси”
Проектът	- Проект на БСК, по договор № BG051PO001-2.1.06, за създаване на Информационна система за оценка на компетенциите
КСС	- Секторен консултативен съвет
УЧР/УРЧР	- Управление (и развитие) на човешките ресурси
CEDEFOP	- Европейския център за развитие на професионалното обучение / European Centre for the Development of Vocational Training
EAFRD /ЕЗФРСР	- Европейски земеделски фонд за развитие на селските райони / European Agricultural Fund for Rural Development
ECTS	- Европейска система за трансфер на кредити във висшето образование / European Credit Transfer and Accumulation System
ECVET	- Европейска система за трансфер на кредити в професионалното образование и обучение / European Credit system for Vocational Education and Training

EESC/ ЕИСК	- Европейски икономически и социален комитет / European Economic and Social Committee
EQAVET	- Европейска референтна рамка за осигуряване на качество в професионалното образование и обучение / European quality assurance in vocational education and training
ERDF/ЕФРР	- Европейски фонд за регионално развитие / European Regional Development Fund
ESCES/ЕССЗУ	- Европейски секторни съвети по заетостта и уменията / European Sector Councils on Employment and Skills
ESF /ЕСФ	- Европейски социален фонд / European Social Fund
ESP	- Европейски паспорт на уменията / European Skills Passport
EQF/ЕКР	- Европейска квалификационна рамка за учене през целия живот / European Qualifications Framework for Lifelong learning
EUROFOUND	- Европейска фондация за подобряване на условията на живот и труд / European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
Europass / Европас	- Набор от документи за отразяване на личните и професионални квалификации и постижения на гражданите на ЕС
ILO/ МОТ	- Международна организация на труда / International Labour Organization
ISCO	- Международна стандартна класификация на длъжностите / International Standard Classification of Occupations
LLL/УЦЖ	- Учение през целия живот / Lifelong learning
NQF/НКР	- Национална квалификационна рамка / National Qualifications Framework
OECD/ОИСР	- Организация за икономическо сътрудничество и развитие / Organisation for Economic Co-operation and Development
STEM /НТИМ	- Наука, технологии, инженерство и математика / Science, technology, engineering, and mathematics. Абревиатурата се използва в различни проучвания за потребностите от нови умения и образователни програми
VET/ ПОО	- Професионално образование и обучение / Vocational Education and Training
UN /ООН	- Организация на обединените нации / The United Nations

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

Раздел 1. ВЪВЕДЕНИЕ

1.1. ЦЕЛ НА ДОКУМЕНТА И ВРЪЗКА С ДРУГИТЕ ПРОУЧВАНИЯ

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

Чрез проекта се цели 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.

Основна цел на настоящото проучване е да опише и да установи възможността за прилагане на изследваните практики в процеса на проектиране на Информационната система за оценка на компетенциите (ИСОК). Проучването цели да идентифицира настоящи и бъдещи инициативи на национално ниво, както и сравнение на българските постижения спрямо средните за Европа.

1.2. СТРУКТУРА НА ДОКУМЕНТА

Документът описва проучване на „добрите” световни практики за внедряване на компетентностния подход за развитие на работната сила на национално и секторно ниво, както и на ниво конкретно предприятие. Последователно са разгледани:

- Основните европейски инициативи и инструменти, които целят подпомагане на развитието на уменията на работната сила и пазара на работна сила;
- Резултати от последни проучвания за състоянието на пазара на труда в уменията и прогнози за очакваното търсене на нови умения;
- Конкретни проекти в помощ на развитието на уменията и ученето през целия живот. Обхвата на изследването е насочен предимно към проекти свързани с избраните в рамките на проекта пилотни сектори, но включва и преглед на добри практики на регионално/национално равнище за стимулиране на развитието на работната сила;
- Разработка на пилотен профил на 2 длъжности, въз основа на изследваните добри практики и методическите изисквания за създаване на ИСОК;
- Технологични стандарти, примери за приложението им в практиката и описание на информационни архитектури на процесите за УЧР.

Раздел 2. МЕТОДОЛОГИЯ ЗА РАБОТА

Настоящият документ представлява Фаза 2 от стартиралото през 2010 проучване на добрите практики за въвеждане на компетентностния подход, проектирани и реализирани в практиката инструменти за прилагане в избрани сектори, водещи технологични решения. При изследването се отдава предпочитание на работещи системи пред добре разработени концептуални решения, които все още не са приложени в практиката.

Изследвани са европейските инициативи и въведените инструменти, както и заключенията от скорошни изследвания на потребностите от умения и състоянието на пазара на труда в Европа. Отделено е специално внимание на ИКТ стандартите – приети и в процес на разработка, свързани с начините за описание на компетенции, разработката и съдържанието на речници за домейна УЧР, информационни архитектури и стандарти постигане на оперативна съвместимост с други системи за УЧР.

Една от специфичните цели на проучването е изследване на възможността за прилагане на генерични библиотеки и общи информационни източници при разработката на профил на длъжност. За целта са разработени 2 длъжностни профила изцяло въз основа на достъпни източници на информация и, в същото време, в максимално съответствие с концептуалния модел за представяне на изискванията за длъжност на секторно ниво в ИСОК.

За изследването са използвани разнообразни източници на информация:

- Официални документи на ЕС, ЕК, ЕИСК;
- Организации и структури, определящи политиките на пазара на труда в Европа, вкл. Европейски работодателски организации и секторни съвети;
- Организации, подкрепящи ученето през целия живот, както и ползването на съвременни ИКТ технологии в обучението и образованието;
- Резултати и доклади по проекти, финансирани от ЕС;
- Библиотеки с научни разработки и доклади свързани с развитие на компетенции и обучение;
- Специализирани издания, вкл. електронни, в областта на управление на човешките ресурси.

В изложението са запазени абривиатури и наименования на институции и конкретни инструменти, за да бъде улеснен достъпът до допълнителна информация.

След завършване на проучването съгласно първоначално разработения план, материалът е реструктуриран, с цел да изпъкнат отразените добри практики с най-голям потенциален принос към успешното създаване на ИСОК и развитието на дейности в избраните пилотни сектори.

Раздел 3. ЕВРОПЕЙСКИ ПОЛИТИКИ ЗА ЗАЕТОСТТА В КОНТЕКСТА НА „ЕВРОПА 2020”

Стартирането на нови и развитието на съществуващи инициативи и програми през 2011 г. е в контекста на постигането на целите на обявената през 2010 г. стратегия за развитие „Европа 2020”. Най-важните инициативи в подкрепа на развитието на работната сила и мобилността са „Нови умения за нови работни места” и „Младежта в движение”. На Европейско ниво бе стартиран процес за създаване на Европейски секторни съвети по заетостта и уменията, за да бъдат привлечени работодателските организации за активно участие в развитието на работната сила по сектори. В подкрепа на осигуряването на ново качество на професионалното образование и обучение продължи:

- Развитието на програмата за учене през целия живот;
- Прилагането на Европейска квалификационна рамка (EQF) и въвеждане на национални квалификационни рамки (NQF) на базата на обучение ориентирано към резултата (learning outcomes);
- Изграждането на системи за валидиране на знания и умения, придобити чрез неформално или самостоятелно обучение;
- Дефинирането на мерки за гарантиране на качеството на професионалното образование и обучение;
- Прилагането на системи за сертификация и трансфер на кредити в професионалното обучение и висшето образование.

3.1. СТРАТЕГИЯ „ЕВРОПА 2020”

Стратегията „Европа 2020”¹ предложи визия за социална пазарна икономика на Европа на 21-ви век и постави три основни приоритета:

- **Интелигентен растеж:** изграждане на икономика, основаваща се на знания и иновации;
- **Устойчив растеж:** насърчаване на по-екологична и по-конкурентоспособна икономика с по-ефективно използване на ресурсите;
- **Приобщаващ растеж:** насърчаване на икономика с високи нива на заетост, която да създава условия за социално и териториално сближаване.

Основните български приоритети, свързани с „Европа 2020” и представени от българското правителство, са:

- По-добра инфраструктура;
- Конкурентоспособна младеж;
- Най-добра бизнес среда в ЕС;
- Доверие в държавните институции.

Евростат поддържа група от осем основни индикатори², с които се измерва напредъка по основните цели на стратегията „Европа 2020”. В Таблица 1 са включени показателите за

¹ Съобщение на Комисията „Европа 2020 — Стратегия за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж”, COM (2010) 2020 окончателен, 3.3.2010 г.

² Основни индикатори за напредъка по петте основни цели на „Европа 2020”

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/europe_2020_indicators/headline_indicators

България и за ЕС за последните 3 години, както и целите за България, поставени от Национална програма за реформи на България (2011-2015 г.)³ и Икономическия и социален съвет⁴

Таблица 1. Индикатори за напредъка на България и ЕС-27 по целите на Европа 2020

Индикатор	Къде	2008	2009	2010	Цел
Заетост на населението на възраст между 20 и 64 г.	BG	70.7%	68.8%	65.4%	76%
	EU-27	70.4%	69.1%	68.6%	75%
Инвестиции в НИРД като процент от БВП	BG	0.47%	0.53%	-	1.5%
	EU-27	1.92%	2.01%	-	3%
Климатични и енергийни цели:					
- съкращаване на общите парникови газове	BG	62%	53%	-	51%
	EU-27	89%	83%	-	80%
- дял на ВЕИ в брутното крайно потребление на енергия	BG	9.4%	-	-	16%
	EU-27	10.3%	-	-	20%
- намаляване на енергийната интензивност на БВП (kgoe/1000E)	BG	910.39	842.54		Повишаване с 25% (456)
	EU-27	167.40	165.20		
Постигнато образователно ниво					
Дял на ранно напусналите средно образование	BG	14.8%	14.7%	13.9%	11%
	EU-27	14.9%	14.4%	14.1%	10%
Младо поколение (30-34 г.) със завършено висше образование.	BG	27.1%	27.9%	27.7%	36%
	EU-27	31.1%	32.3%	33.6%	40%
Намаление на броя на бедните (лицата с риск от бедност и изключване)	BG	44.8%	46.2%		Намаление с 260 хил. д. (или 16% спрямо 2008)
	EU-27	23.6%	23.1%	-	Намаление с 25%

Източник: Евростат

Българският Икономически и социален съвет определи като основен приоритет изясняването на модела на реформите и задействане на **кардинални промени в образователната система** като базов елемент за постигане на интелигентен растеж, основан на знанието и иновациите. Едновременно с реструктурирането на професионалното образование и квалификация е необходима и промяна на учебното съдържание, насочване към сектори, професии и компетенции, в които се очакват сериозни инвестиции и възможност за дългосрочен растеж, в т.ч. на единния европейски пазар – възобновяеми енергийни източници (ВЕИ) и енергийна ефективност, топлоизолации, здравни и социални грижи (т.нар. „бели” професии и работни места), услуги. Нужно е обхващане на основните рискови групи на пазара на труда (безработни, обезкуражени лица, изтърпяващи наказания и др., с ниско образование и квалификация), форсирани курсове за грамотност, езиково обучение и ключови компетенции. Изключително важна е преориентацията на образователните приоритети - от хуманитарно към предимно техническо и математическо образование. Нужно е да се осигури

³ Национална програма за реформи на България (2011-2015 г.)

http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nrp/nrp_bulgaria_bg.pdf

⁴ Становище на Икономическия и социален съвет по „Стратегически приоритети на българската икономика в контекста на стратегия „Европа 2020”

<http://esc.bg/bg/documents/category/4?download=104>

широк достъп до качествено образование, вкл. целодневно обучение, повишаване на статуса и заплащането на учителите и мотивация за привличане на високо компетентни кадри. Трябва да се гарантира задължителното владение на писмен и говорим български, английски или друг западен език, високо ниво на математически, технически и научни знания.

Икономическият и социален съвет препоръча мерки ориентирани към нарастване на заетостта, социално включване, увеличаване заплащането на труда и социалните плащания и намаляване на бедността. Очакваното, резултативно повишаване на заетостта (основно след 2012 – 2013 г.), следва да бъде подкрепено от адекватни реформи, налагане на стимули, санкции и принуда, бюджетна поддръжка и частни инвестиции. Необходимо е да бъдат стартирани ефективни и ефикасни програми за интеграция на етническите, особено ромската, общности за социално включване с подкрепа и на средствата от ЕС. При спазване на основните права и свободи, като част от конвергентния процес и отварянето на единния европейски трудов пазар трябва да се оползотворят възможностите на агенциите за временна работа, гъвкавата заетост, създаване и експанзия на дружествата за квалификация и заетост. Политиката на доходите на национално, секторно и фирмено равнище следва да реализира значително повишаване нивото на трудовите възнаграждения, да отразява нарастващата конкурентоспособност, производителност на труда, реструктурирането, ориентирано към висока добавена стойност, създаването на повече и по-качествени работни места.

3.2. ИНИЦИАТИВА НОВИ УМЕНИЯ ЗА НОВИ РАБОТНИ МЕСТА

В края на 2010 г. Европейската комисия (ЕК) публикува **„Програма за нови умения и работни места: европейският принос за постигане на пълна заетост”**⁵.

Инициативата „Нови умения за нови работни места” е насочена преди всичко към подпомагане на постигането на целта 75% заетост, заложена в „Стратегия 2020”. Програмата посочва 4 ключови приоритета за активни действия за постигане на тази цел:

- По-добре **функциониращи пазари на труда** – чрез политики за съчетаване на гъвкавост и сигурност;
- По-квалифицирана **работна ръка** – чрез инвестиции в образованието и обучението, прогнозиране на търсените умения. Услуги за професионално ориентиране, както и подкрепа на мобилността в ЕС и от трети държави;
- По-високо **качество на работните места и по-добри условия на труд** - работни места, които се характеризират с по-голяма динамичност, по-високи изисквания, нови форми на организация на труда, гарантиращи по-висока производителност;
- **По-стабилни политики за насърчаване създаването на работни места и търсенето на работна ръка** – благоприятни условия за създаване на нови работни места и насърчаване на предприемачеството и самостоятелната заетост.

Водещата инициатива „Програма за нови умения и работни места” представи **13 ключови действия**, съчетани със съпътстващи и подготвителни мерки, за постигане на приоритетните области на действие.

⁵ COM(2010) 682 окончателен, Съобщение на комисията до европейския парламент, съвета, европейския икономически и социален комитет и комитета на регионите. Програма за нови умения и работни места: европейският принос за постигане на пълна заетост

Съчетаване на гъвкавост и сигурност

През декември 2007 г. Съветът прие общите принципи на ЕС за съчетаване на гъвкавостта и сигурността⁶. Четирите компонента на съчетаването на гъвкавост и сигурност са:

- Гъвкави и надеждни **договорни отношения**;
- Активни **политики на пазара на труда**;
- **Учене през целия живот**;
- Модерни **системи за социална закрила**.

Те трябва да се укрепят, за да може след периода на кризата държавите да се фокусират върху най-ефикасните реформи, като в същото време подобряват гъвкавостта и сигурността.

Комисията предложи следните политически приоритети за укрепване на **гъвкавостта и сигурността на пазара на труда**:

- Намаляване на сегментирането на пазара на труда по отношение на типовете договаряне;
- Вътрешна гъвкавост във време на икономически спад – чрез приспособяване на работещите към временния спад, без загуба на работни места, които са перспективни в дългосрочен план;
- Подобряване на достъпа до учене през целия живот – особено по отношение на възрастни работници; родители - след откъсване посветено на грижи за децата; и осигуряване на плавен преход на работниците от производствената сфера към сферата на екологичната икономика и услугите;
- Засилване на участието на социалните партньори в ученето през целия живот - по отношение на ефективни схеми за поделяне на разходите и възможности за учене на работното място;
- Ефективни мерки и схеми за споделяне на разходите, с цел увеличаване на публичните и частните инвестиции в продължаващото през целия живот обучение на работната ръка;
- Активни политики на пазара на труда (аппт) с оглед ограничаване на риска от трайна безработица, чрез индивидуални професионални консултации, съдействие за намиране на работа, мерки за подобряване на уменията и на пригодността за заетост. Подобряване на ефективността на разходите за аппт и обвързване на обезщетенията за безработица с участието в аппт;
- Реформиране на системите за получаване на обезщетение за безработица;
- Подобряване на социалната закрила за работниците;
- Преразглеждане на пенсионната схема, така че да се гарантира, че хората с пропуски в пенсионните вноски, могат да получат адекватни и устойчиви пенсии.

Умения, необходими за започване на работа

Прогнозирането и осигуряването на съответствие на уменията с потребностите са определени като основен приоритет на ЕС. Дългосрочните перспективи изтъкват важното място, което заемат уменията. Очаква се броят на работните места в ЕС, заемани от висококвалифициран персонал, да нарасне с 16 милиона до 2020 г., а броят на работните места, заемани от нискоквалифицирани работници, да се понижи с близо 12 милиона. Сериозният недостиг на квалифицирани специалисти, особено в сфери от ключово значение за

⁶ Заключение на Съвета, озаглавено „Към общи принципи на съчетаване на гъвкавост и сигурност“, 5—6 декември 2007 г. (документ 16201/07)

иновациите, като науката, технологиите, инженерството и математиката, възпрепятства постигането на целите на Европа за устойчив растеж. Основните сфери на действие на комисията за осигуряване на съответствието на уменията с потребностите са:

- **Развиване на процеса на проучване и изследване на пазара на труда и на управление на уменията** - чрез развитие на инструментите за прогнозиране на пазара на труда на регионално и секторно равнище и на равнище ЕС, прогнозиране на потребностите от умения и способността на системите за образование и обучение да отговарят на тези потребности, насърчаване на обмена на информация и по-пълноценното оползотворяване на изследванията на пазара на труда в рамките на политиките в областта на заетостта, образованието и обучението;
- **Осигуряване на правилния набор от умения за удовлетворяване на потребностите на трудовия пазар** - системите за образование и обучение трябва да предлагат правилния набор от умения, в това число и умения в областта на цифровите технологии и преносими ключови умения, медийна грамотност и умения за общуване на чужд език;
- **Осигуряване на съответствие между уменията на хората и възможностите за намиране на работа** и извличане на полза от потенциалните работни места в Европа - осигуряване на по-добро сътрудничество между сферите на заетостта, образованието и обучението и по-голяма прозрачност на пазара на труда; Преход към основан на компетентностите и уменията подход; насърчаване на работодателите да участват в инвестициите и дейностите на институциите за образование и обучение; подобряване възможностите за учене в процеса на работа – от стажове за чираци до докторанти в промишления сектор;
- Засилване на **географската мобилност в рамките на ЕС** - чрез премахване на правните и административните пречки в областта на признаването на квалификации и преносимостта на пенсионни права; модернизиране на директивата за професионалните квалификации;
- Използване на **потенциала на миграцията** – чрез гъвкава политика на приемане, която се диктува от търсенето.

Подобряване на качеството на труд и на условията на труд

Европейският съюз има установено законодателство за подобряване на условията на труд и живот, гарантиране на минимални стандарти в рамките на ЕС относно условията на труд, здравето и безопасността на работното място, правата на работниците за получаване на информация, провеждане на консултации и участие, равенството между половете и недопускането на дискриминация. Законодателството на ЕС трябва да бъде адаптирано така че да е в крак с новите форми на труд и новите технологии, и по-скоро да помага, отколкото да пречи на приспособяването към конкретно работно място. Инструментите с незадължителен характер, като сравнителният анализ, координирането на политиките, обменът на добри практики, сравняването спрямо целеви показатели, насоките за прилагане, рамките за действие, кодексите за поведение и препоръките могат да помогнат значително за постигането на консенсус и създаването на подходящите стимули за действия на национално равнище и на ниво предприятие. Действията препоръчвани от „Нови умения за нови работни места” са:

- „По-интелигентна” правна уредба на ЕС за заетост и здравословни и безопасни условия на труд – предвижда се широкомащабна и последователна оценка на настоящата законодателна уредба в ЕС в областта на работното време, командироването на

работници, други елементи, свързани със заетостта, здравето и безопасността, както и подготовка на нови законодателни предложения;

- **Стратегически подход на основата на инструменти с незадължителен характер – автономни споразумения със социалните партньори**, които допринасят за подобряване на работните стандарти, контрол на прилагането на трудовото право, определяне на общи показатели за качеството на труда.

Подпомагане на създаването на работни места

Икономическият растеж остава основният фактор за създаване на работни места. Във водещите инициативи на стратегията „Европа 2020“ – „Съюз за иновации“⁷ и „Индустриална политика за ерата на глобализацията“⁸ се предвижда пакет от действия за нов стратегически подход към иновациите и конкурентоспособна промишлена база. Очаква се те да допринесат за засилване на икономическия растеж, базиран на знание и дейности, осигуряващи висока добавена стойност, и да спомогнат за определяне на възможностите за инвестиции и създаване на работни места. В инициативата „Акт за единния пазар“⁹ също се представя пакет от предложения за използване на пълния потенциал на единния пазар и за увеличаване на растежа и заетостта. По същия начин във водещата инициатива „Младежта в движение“¹⁰ вече е очертана конкретна рамка относно заетостта сред младите хора. Извън тези инициативи обаче трябва също да се създадат благоприятни условия за създаването на повече работни места

- Укрепване на рамковите **условия за създаване на работни места**. Премахване на административните пречки за създаване на предприятия и наемане на работна ръка, повече инвестиции за увеличаване на броя на дипломираните лица в сферата на науките, технологиите, инженерството и математиката; преориентиране на работните места от неформалната към официалната икономика;
- Насърчаване на **предприемачеството, самостоятелната заетост и иновациите**. Трябва да се гарантира, че образователните системи предоставят основата, необходима за стимулиране появата на нови предприемачи, както и че хората, които желаят да създадат и управляват МСП, придобиват необходимите умения за това.

В следващата таблица са представени **13-те ключови действия**, както и съпътстващите и подготвителни мерки, на водещата инициатива „Програма за нови умения и работни места“ представи за постигане на нейните приоритетни области на действие.

Таблица 2. Ключови действия по програмата „Нови умения за нови работни места“

№	Срок	Действие	Резултат
Съчетаване на гъвкавост и сигурност			
1	2011	Широк дебат по въпроса за укрепването на четирите компонента на съчетаването на гъвкавост и сигурност	2012 г. - съобщение на ЕК за постигнат консенсус относно нов импулс за съчетаването на гъвкавост и сигурност
2	2011	Разработване на стратегии за учене през целия живот, и по-специално нов подход при обучението за възрастни, основан на общи принципи като споделена отговорност и партньорство, ефективни финансови	2011 г. - Съобщение относно изпълнението на стратегиите за учене през целия живот и развиването на компетентностите, Наръчник за европейска политика, и обновен план за действие

⁷ COM(2010) 546, 6.10.2010 г.

⁸ COM(2010) 614, 28.10.2010 г.

⁹ COM(2010) 608, 27.10.2010 г.

¹⁰ COM(2010) 477, 15.9.2010 г.

		механизми, гъвкави учебни програми и качествено първоначално образование и продължаващо обучение, ориентирано към потребностите на учащите.	за ученето за възрастни.
3	2011	Провеждане на тристранен социален форум , за да повиши участието и ангажираността на социалните партньори в изпълнението на Програмата за нови умения и работни места	Да се обсъдят изпълнението на програмата и по-специално политиките за съчетаване на гъвкавост и сигурност
Умения, необходими за започване на работа			
4	2012	Панорама на уменията в ЕС с цел подобряване на прозрачността за търсещите работа, работниците, дружествата и/или държавните институции. Панорамата ще бъде достъпна онлайн и ще съдържа актуализирани предвиждания за предлаганите умения и потребностите на пазара на труда до 2020 година. При необходимост панорамата ще предоставя информация за потребностите от умения в особено важни области като науката, технологиите, инженерството и математиката.	Тя ще предоставя: 1. актуализирана информация за 25-те професии с най-голям растеж в ЕС, както и за петте най-търсени професии във всяка държава-членка; 2. анализ на изискванията по отношение на уменията, основаващи се на европейския монитор на свободните работни места; 3. анализ на несъответствието между търсените и предлаганите умения и на използването на уменията на работното място, чрез проучвания с участието на работодатели, учещи и специалисти с висше образование; 4. прогнозен анализ на секторно равнище въз основа на работата на европейските секторни съвети по уменията и заетостта; и 5. прогнози на Cedefop9 и държавите-членки.
5	2012	Европейска класификация на уменията, компетентностите и професиите (ESCO),	Споделено свързващо звено между сферата на заетостта, образованието и обучението
6	2012	Реформирането на системите за признаване на професионалните квалификации	Въз основа на оценката на директивата за професионалните квалификации
7	2011	Нова програма за интеграция на граждани на трети държави	Подобри структури и инструменти за улесняване на обмена на знания
8	2012	По-доброто прилагане на правата на работниците мигранти от ЕС	Прилагане на принципа на свободното движение на работници
Подобряване на качеството на труд и на условията на труд			
9	2011	Преглед на директивата за работното време и директивата относно командирането на работници.	Законодателни предложения с цел подобряване на прилагането им
10	2011	Окончателната оценка на стратегията на ЕС за здравословни и безопасни условия на труд (2007—2012 г.)	2012 – Предложение на стратегия за следващи действия за периода 2013 - 2020 г.
11	2012	Преглед на ефективността на законодателството на ЕС в областта на информирането на работниците и на директивите на ЕС за работа на непълнен работен ден и за срочните договори и тяхното отражение върху участието на жените в заетостта и равното заплащане	
12	2014	Цялостен преглед на законодателството по отношение на здравето и безопасността	
Подпомагане на създаването на работни места			

13	2011	Ръководни принципи за насърчаване създаването на подходящи условия за разкриване на работни места	Средства за: 1. преодоляване на административните и правни пречки за назначаване и освобождаване от работа, за създаване на нови предприятия и за започване на самостоятелна заетост; 2. намаляване на несвързаните с трудовото възнаграждение разходи за труд; 3. преминаване от неофициален или недеklarиран труд към редовна заетост
Съпътстващи и подготвителни мерки			
	2011	Методология за наблюдение на постигнатия от държавите-членки напредък при прилагането на принципите за съчетаване на гъвкавостта и сигурността	
	2011	Партньорство между службите по заетостта в публичния, частния и третия сектор	
	2011	Консултация със социалните партньори относно създаването на европейска рамка за реструктуриране	
	2011	Нов целеви показател относно образованието , насочено към пригодността за заетост	
	2010	Кампания за информиране за това как гражданите могат да се възползват от правилата на ЕС за координиране на социалната сигурност, за да се движат в рамките на Европа	
	2011	Придобиване на компетентности, необходими за устойчивото развитие, и да насърчава развитието на умения в секторите, обхванати от пътната карта към ефективно използване на ресурсите в Европа и от новия план за действие в областта на екологичните иновации	
	2011	Подкрепа на т. нар. „ съюзи на знанието “, тоест на обединения на представители на бизнеса и институциите за образование и обучение за разработване на нови учебни програми,	
	2011	Препоръка относно идентифицирането, вписването и валидирането на компетентностите , придобити извън рамките на официалната система на образование и обучение, включително по-специално Европейски паспорт на уменията , за да се помогне на гражданите да вписват и представят уменията, придобити през целия им живот	
	2011	Мрежа за политика за подобряване на образованието на мигрантите	
	2012	Реформа на европейските служби по заетостта (EURES) и тяхната правна основа, подкрепа за инициативата „Твоята първа работа с EURES“	
	2012	Подход и инструменти на равнището на ЕС за подкрепа при интегрирането на компетентностите в областта на информационните и комуникационните технологии и грамотността в областта на цифровите технологии (електронни умения) в основните политики за учене през целия живот.	
	2012	Съобщение относно европейската политика в областта на многоезичието - европейски целеви показател в областта на езиките за да бъде постигната целта от Барселона за владеене на „майчин език + други два езика“	
	2012	План за действие за преодоляване на недостига от здравни работници .	
	2012	Планиране и насърчаване на европейски центрове за високи постижения в рамките на новите академични специализации	
	2011	Преглед на осъществимостта на инициатива за засилване на сътрудничеството между инспекциите по труда и другите право-прилагащи органи с цел предотвратяване и борба с недеklarирания труд	
	2011	Преглед и оптимизиране на политическата концепция за качеството на труда	
	2012	Преглед на въздействието на свързаните със заетостта директиви за недопускане на дискриминация	
	2010	Предложение за разширяване и преобразуване на подготвителното действие „ Еразъм за млади предприемачи “ в постоянна програма.	
		Развитие на обучението на учителите в областта на предприемачеството , наръчник за обучението по предприемачество	

Осъществяването на тринадесетте ключови действия и съпътстващите ги подготвителни мерки, предложени в „Програма за нови умения и работни места“, изисква набор от политически инструменти на ЕС, който включва законодателството и координиране на политиките, социалния диалог, финансирането и стратегическите партньорства. Програмата се допълва от други инициативи на ЕС, които отразяват потребностите на определени групи, като например водещата инициатива на стратегията „Европа 2020“ „Младежта в движение“¹¹ и „Стратегия за равенство между жените и мъжете 2010—2015 г.“¹². Комисията насърчава и обединяването на усилията в международен план, чрез международни организации (МОТ, Г-20, ОИСР и ООН), чрез съществуващи двустранни структури за сътрудничество със стратегически партньори (по-специално САЩ, Канада, Китай, Индия, Япония, Южна Африка, Русия и Бразилия) и чрез регионални политически рамки (срещата Азия—Европа (ASEM) и ЕС—Латинска Америка).

Сред финансовите инструменти за постигане на посочените цели на инициативата се включва на първо място Европейският социален фонд (ЕСФ), но също така и Европейският фонд за регионално развитие (ЕФРР), Европейският земеделски фонд за развитие на селските райони (ЕЗФРСР), програмата за обучение през целия живот и програмата „Прогрес“.

Европейският икономически и социален комитет (ЕИСК) изрази подкрепа за предложените мерки и ключови действия в „Нови умения за нови работни места“ в свое становище от 14.07.2011¹³. ЕИСК призова правителствата на държавите-членки да използват ефикасно социалния диалог и диалога с гражданското общество, за да намерят решения и мерки за увеличаване на заетостта и подобряване функционирането на пазара на труда. ЕИСК подчерта необходимостта да се намери точен баланс между вътрешните и външните аспекти на гъвкавата сигурност, в интерес на по-ефективното функциониране на пазарите на труда и същевременно по-добра защита на работещите. ЕИСК счита, че липсват достатъчно мерки в подкрепа на растежа, подпомагащи създаването на работни места. Не е достатъчно да се гарантира, че хората остават активни и придобиват нужните умения, за да си намерят работа - икономическото възстановяване трябва да се основава на растежа и на създаването на нови работни места. ЕИСК приветства обвързването на политиките за образование и заетост в един стратегически документ, но счита че не е засегната връзката между повишаването и актуализирането на уменията и постигането на по-висока производителност на труда. ЕИСК препоръча да бъдат взети предвид изводите от петото проучване за условията на труд в Европа проведено през 2010 г. от EuroFound (*Представено в следващия раздел на този документ*).

В своето становище ЕИСК разглежда програмата „Нови умения за нови работни места“ в тясна връзка с другите водещи инициативи и хоризонталните цели на равнище Европейски съюз. Подчертава се необходимостта от гарантиране на съгласуваност между политиките на равнището на ЕС и националните политики, и се изтъкват последиците и ключовата роля на заинтересованите неправителствени субекти.

¹¹ COM(2010) 477, 15.9.2010 г.

¹² COM(2010) 491, 21.9.2010 г.

¹³ SOC/404, 14.07.2011, Становище на ЕИСК за програмата „Нови умения за нови работни места”

3.3. ИНИЦИАТИВИ ЗА МОБИЛНОСТ НА ГРАЖДАНЕТЕ В ЕС

Гражданите на Европейския съюз все още се сблъскват с някои пречки при практическото упражняване на своите права извън националните предели. Доклада за гражданството на ЕС за 2010 г.¹⁴ посочва като основна пречка трудните и неясни процедури за признаване на професионалните квалификации.

Повишената мобилност може да отговори на нуждата от запълване на позиции за висококвалифицирани кадри, възникваща вследствие на намаляването на активното население. Съгласно предвижданията на Европейския център за развитие на професионалното обучение (Cedefop) до 2020 г.¹⁵ ще бъдат необходими още 16 милиона души, за да запълнят свободните места за висококвалифицирани кадри, което при настоящите тенденции ще доведе до сериозен недостиг на квалифицирани специалисти.

В резолюция от 6 април 2011 г.¹⁶ Европейският парламент (ЕП) призова Европейската комисия (ЕК) да предприеме спешни действия за насърчаване на мобилността на гражданите чрез:

- Инициативата за признаване на професионалните квалификации, като до септември 2011 г. бъде публикувана Зелена книга относно признаването на професионалните квалификации;
- Инициативата "Младежта в движение";
- Въвеждане на лични професионални карти валидни в целия ЕС – като се направи оценка на приложимостта до края на 2011 г.;
- Инициативата "Европейски паспорт на уменията" – като се направи оценка на приложимостта през 2011 г.;
- Създаване на „Индекс на мобилността” в рамките на ЕС през 2011 г.

Европейския парламент изиска от ЕК да направи оценката на приложимостта и анализ на икономическата ефективност за различните инициативи и да търси синергия между тях.

3.3.1. ИНИЦИАТИВАТА "МЛАДЕЖТА В ДВИЖЕНИЕ"

„Младежта в движение”¹⁷ е водещата инициатива на ЕС, която трябва да отговори на предизвикателствата, пред които са изправени младите хора, и да подпомогне успешната им реализация в икономиката на знанието. Това е една **рамкова програма, обявяваща нови приоритетни действия, укрепваща съществуващите действия и осигуряваща изпълнението на други действия** на равнището на ЕС и на национално равнище.

Водещата инициатива „Младежта в движение” на стратегията „Европа 2020” поставя младите хора в центъра на програмата на ЕС за създаване на икономика, основана на знанията, изследванията и иновациите, постигане на високи нива на квалификация и умения в съответствие с потребностите на пазара на труда, адаптивност и креативност и активно участие в обществените процеси.

„Младежта в движение” ще се съсредоточи в четири основни направления на действие:

¹⁴ Доклад за гражданството на ЕС за 2010 г. „Премахване на пречките за упражняване на правата на гражданите на ЕС”, COM (2010) 603, 27.10.2010 г

¹⁵ „Търсене и предлагане на умения в Европа: средносрочна прогноза до 2020 г.” (2010 г.), http://www.cedefop.europa.eu/en/Files/3052_en.pdf.

¹⁶ European Parliament resolution of 6 April 2011 on a Single Market for Europeans (2010/2278(INI))

¹⁷ COM(2010) 477 окончателен, 15.09.2010

- Развиване на **модерни системи на образование и обучение**, които да позволяват придобиването на ключови компетенции и достигането до високи постижения;
- Повишаване привлекателността на **висшето образование за потребностите на икономиката на знанието**;
- Подкрепа за активизиране на **международната учебна и трудова мобилност** на младите хора;
- Рамка за подобряване на **младежката заетост**.

Документът препоръчва конкретни приоритетни действия в основните направления, както следва:

Модерни системи на образование и обучение

- **Проект на препоръка на Съвета за намаляване на ранното напускане на училище (2010 г.)** - рамка от ефикасни мерки за борба с причините за високи нива на отпадане от училище, която ще се съсредоточи основно върху превантивните и коригиращите мерки;
- Стартиране на **експертна група по въпросите на грамотността (2010 г.)** за идентифициране на ефективни практики за подобряване на уменията за четене сред ученици и възрастни и формулиране на подходящи препоръки;
- **Повишаване на привлекателността, предлагането и качеството на ПОО** - мерки на национално и европейско равнище, подновяване на сътрудничеството в областта на ПОО;
- **Рамка за качество на стажовете**, включително преодоляване на правните и административните пречки пред стажовете в друга държава-членка. **Подкрепа за улеснен достъп и участие** в стажове с високо качество, включително чрез стимулиране на фирмите да предлагат места/домакинство за стажове, чрез договорености между социалните партньори или като част от политиката на корпоративна социална отговорност (КСО);
- Проект на Препоръка на Съвета за **насърчаване и валидиране на неформалното и самостоятелното обучение (2011 г.)**, за да се стимулират държавите-членки да предприемат действия за насърчаване признаването на уменията, придобити чрез тези учебни дейности.

Висше образование насочено към потребностите на икономиката на знанието

- Подкрепа за **реформата и модернизацията на висшето образование**, чрез представяне на съобщение (2011 г.), в което ще бъде изложена нова усъвършенствана програма за действие в областта на висшето образование. Тя ще акцентира върху укрепване на пригодността за заетост на дипломираните се, насърчаване на мобилността, вкл. между академичните среди и индустрията, гарантиране на прозрачност и високо качество на информацията за възможностите за обучение и изследователска дейност и за резултатите от работата на учебните заведения. Усъвършенстваната програма за действие ще предложи и стратегия на ЕС за интернационализация, насочена към популяризиране на привлекателността на европейското висше образование.
- **Система от критерии за съпоставяне на резултатите в областта на висшето образование и на дългосрочните образователни резултати (2011 г.)** Комисията ще представи резултатите от проучване за целесъобразност във връзка с разработването

на многомерна система за международно класиране на университетите, която ще вземе предвид разнообразието на висши учебни заведения.

- **Многогодишна стратегическа иновационна програма (2011 г.),** която ще определи ролята на Европейския институт за иновации и технологии (ЕИТ) в контекста на Европа в изследователската дейност и иновациите и ще набележи приоритетите за висшето образование, изследователската и новаторската дейност и предприемачеството през следващите седем години.

Учебна и трудова мобилност на младите хора в ЕС

- **Създаване на информационен уебсайт „Младежта в движение”** с информация за възможностите за учене, обучение и мобилност в ЕС (2010 г.).
- **Проект на Препоръка на Съвета за насърчаване на мобилността с учебна цел на младите хора (2010 г.)** относно пътищата за преодоляване на препятствията пред мобилността с учебна цел на национално, европейско и международно равнище. Предвиденият **„Индекс на мобилността”** ще позволи периодично да бъде измерван и съпоставян постигнатия напредък по премахването на тези пречки в държавите-членки.
- **Създаване на карта „Младежта в движение”** за улесняване на мобилността за всички млади хора (т.е. студенти, ученици, чиракуващи, стажанти, изследователи и доброволци), което ще направи по-плавен процеса на интеграция на учащите в движение.
- **Публикуване на наръчник за правата на мобилните студенти.** Той ще засяга въпросите за достъп до учебни заведения, признаване на дипломите и преносимост на стипендиите.
- **Европейски паспорт на уменията (2011 г.).** Документ (въз основа на елементи на Europass), в който да бъдат вписвани по прозрачен и съпоставим начин уменията, придобивани през целия живот, в различни форми на обучение, включително дигиталните умения и придобитите в рамките на самостоятелно и неформално обучение. Очаква се с него да се създадат по-благоприятни условия за мобилност чрез улесняване на признаването на уменията в различните страни.

Трудова мобилност

- **Инициатива „Твоята първа работа с EURES”** - пилотен проект, предназначен да помогне на младите хора при намирането на работа в някоя от държавите-членки от ЕС-27 и за преместването им в чужбина. Търсенето на работа в чужбина трябва да бъде също толкова лесно, колкото търсенето в собствената си страна: „Твоята първа работа с EURES” ще предоставя съвети, съдействие при търсене на работа, съдействие при наемане на работа и финансова подкрепа както за търсещи работа младежи, желаещи да работят в чужбина, така и за предприятията, набиращи млади работници и предлагащи цялостна програма за интеграция на новодошлия. Този нов инструмент за мобилност следва се управлява от EURES — Европейската мрежа за сътрудничество между публичните служби по заетостта по въпросите на трудовата мобилност.
- Създаване през 2010 г. на **„Европейски монитор на свободните работни места”,** който да информира младите хора и посредниците по заетостта за свободните работни места в Европа и за търсените умения. Европейският монитор на свободните работни места трябва да повиши прозрачността и информацията за свободни работни места за

търсещи работа младежи чрез разработване на информационна система за търсенето на работна ръка и умения в цяла Европа.

- Следене за прилагането на **законодателството на ЕС, уреждащо свободата на движение на работниците**, за да се гарантира, че насърчителните мерки в държавите-членки за младите работници, включително в областта на професионалното обучение, са достъпни и за мобилните млади работници, и набелязване на областите на действие за насърчаване на младежката мобилност.

Подобряване на заетостта на младежите

- Оценка на **най-ефективните мерки за подпомагане**, в т.ч. настаняване на работа, програми за обучение, субсидии за наемане на работа и договорености за заплатите, мерки за социална сигурност и помощи, в съчетание с мерки за активизиране, и предложение за адекватни следващи действия.
- Въвеждане на **системно наблюдение на положението на младите хора със статут на никъде неработещи, неучещи и необучаващи се (NEETs)** на основата на съпоставими данни в мащабите на ЕС, които ще послужат за разработването на политиките и за обмяната на опит в тази област.
- Създаване на нова Програма за взаимно обучение за европейските публични служби по заетостта (2010 г.), с подкрепата на програмата PROGRESS, която ще им помогне да достигнат до младите хора и да ги обхванат с по-голям набор специализирани услуги.
- **Задълбочаване на двустранния и регионалния политически диалог по въпросите на младежката заетост** със стратегическите партньори на ЕС и страните участнички в политиката на европейско съседство, а също и в рамките на международни организации, като МОТ, ОИСР и Г-20.
- Поощряване на по-пълноценното използване на подкрепата за **потенциалните млади предприемачи посредством новия Европейски инструмент за микрофинансиране Progress**. Този инструмент улеснява достъпа до микрофинансиране на желаещите да създадат или развият определено предприятие. В множество държави-членки младите предприемачи, които търсят финансиране по линия на този инструмент за микрофинансиране, ще могат да се възползват и от услуги по ориентиране и наставничество с подкрепата на ЕСФ.

Предвидените мерки за постигане на качествено образование и обучение, успешна интеграция на пазара на труда и повишена мобилност на младите хора са от ключово значение за **разгръщане на пълния потенциал на младите хора** и постигане на целите на „Европа 2020“, защото бъдещото благоденствие на Европа зависи именно от младите хора.

3.3.2. ЗЕЛЕНА КНИГА МОДЕРНИЗИРАНЕ НА ДИРЕКТИВАТА ЗА ПРОФЕСИОНАЛНИТЕ КВАЛИФИКАЦИИ

През юни 2011 г. ЕК публикува, с цел провеждане на консултации, Зелена книга „Модернизиране на Директивата за професионалните квалификации”¹⁸. Предоставянето на възможност да упражняват индивидуалното си право да работят навсякъде в ЕС трябва да се разглежда в широк аспект. За да се възползват в максимална степен от свободата на движение, специалистите трябва да получат лесно признаване на квалификациите си в останалите

¹⁸ COM(2011) 367 окончателен, 22.06.2011

държави-членки. **Директивата за професионалните квалификации**¹⁹ трябва да установи ясни и прости правила за това признаване.

През март 2010 г. ЕК започна оценка на директивата, като резултатите са използвани за отправна информация при изготвянето на Зелената книга. Тя представя нови идеи за улесняване на мобилността на единния пазар, вкл. въвеждане на европейска професионална карта, възможни начини за доразвиване на досегашните постижения и възможности за модернизиране на автоматичното признаване на квалификации.

Законодателно предложение за модернизиране на директивата въз основа на оценката на различните възможности се планира за края на 2011 г.

Европейска професионална карта

Когато се предлагат нови средства за мобилност следва да се използват най-новите технологии. Новите технологии имат потенциала да позволят на специалистите да станат по-мобилни и да подобрят информацията за потребителите и работодателите относно квалификациите на специалистите. Съвременните комуникационни технологии могат да се използват при въвеждането на **европейска професионална карта**, която да създаде механизъм за постигането на конкретни резултати в рамките на модернизираната Директива за професионалните квалификации. Информационната система за вътрешния пазар (IMI) може да улесни и ускори сътрудничеството между държавата-членка, в която е издадена професионалната карта (държавата по произход на специалиста), и приемащата държава-членка (държавата, където той се установява). Ускореното сътрудничество между двете държави ще спомогне за ускоряване на процедурата по признаване за притежателя на картата. Сътрудничеството посредством IMI следва да бъде обвързано със срокове, които държавите-членки трябва да бъдат длъжни да спазват в бъдеще. Така специалистите, които притежават професионални карти, могат да се ползват от подобрена временна мобилност, тъй като посредством инфраструктурата, позволяваща бърз електронен обмен на данни, всички задължения за предоставяне на информация, които приемащата държава сега може да наложи, биха станали излишни при наличието на цялата необходима информация, въведена в картата или предоставяна от държавата по произход, която я е издала.

В момента приемащата държава носи отговорност за потвърждаването на достоверността на квалификациите на мигриращия специалист. Често това създава трудности за специалиста, който трябва да представи преводи на различни документи. Работата на компетентните органи в приемащата държава също е затруднена, тъй като те може да не са детайлно запознати с начина, по който се получават квалификации в друга държава. Европейската професионална карта, издадена от компетентния орган в държавата, където е придобита квалификацията, и при условие, че специалистът има право да практикува, може да улесни процеса, като засили ролята на държавата по произход в по-ранен етап.

При издаване на такава карта компетентният орган в държавата членка по произход ще трябва да се увери, че кандидатите притежават правилната квалификация и отговарят на всички други условия, наложени от модернизираната директива, например във връзка с тяхното законосъобразно установяване и автентичността на дипломите им. Този орган ще съхранява документите, оправдаващи издаването на картата, и при необходимост ще ги предоставя на своите партньори в приемащата държава. За да се гарантира взаимното

¹⁹ Директива 2005/36/ЕО на ЕП и на Съвета от 7 септември 2005 г. относно признаването на професионалните квалификации, ОВ L 225, 30.9.2005 г., стр. 22).

доверие, картата не трябва да се издава от търговски организации. Когато дадена професия не е регламентирана в държавата по произход, тази държава-членка ще трябва да определи компетентен публичен орган, който да издава такива карти (например контактни точки или центрове NARIC²⁰).

Съгласно тази система няма да е необходимо в приемащата държава да се ангажират административни ресурси за проверка на верността на цялата информация, която вече е проучена от държавата-членка по произход. Проверката на валидността на самата карта ще бъде достатъчно потвърждение, че нейният притежател може да упражнява съответната професия в приемащата държава-членка. Може да се разчита на Информационната система за вътрешния пазар (IMI) да изпълнява административни функции при обмена между компетентните органи. Възможно е да се наложи всички компетентни органи, издаващи и проверяващи професионалните карти, да се регистрират в IMI, което ще позволи комуникацията между тях, в случай на допълнителни въпроси. Значителна част от компетентните органи в ЕС вече са регистрирани, а регистрацията на останалите се очаква до края на 2012 г.

Временната мобилност би станала доста по-лесна, като същевременно ще може да се упражнява необходимият контрол. Полза ще имат и специалистите, търсещи автоматично признаване на своите квалификации въз основа на хармонизираните минимални квалификационни изисквания. Картата може да удостовери, че квалификацията на специалиста съответства на хармонизираните минимални изисквания според модеризираната директива. Органът в приемащата държава няма да бъде длъжен да проверява квалификациите и по този начин ще може да вземе решение за признаване в значително по-кратък период от време (напр. в рамките на две седмици, вместо три месеца за регулираните професии, и в срок от един месец вместо четири месеца по общата система).

Професионалната карта носи ползи и за потребителите на услуги, особено по отношение на прозрачността. С представянето на картата се предлага гаранция, че нейният притежател е компетентен да упражнява съответната професия. Може да се изгради също система, която да позволява на потребителите и работодателите да проверяват валидността на картите, например чрез пряк контакт с компетентния орган.

Европейската професионална карта няма да бъде задължителна. Комисията е създала работна група за професионалната карта. Групата работи по проблемите, свързани с въвеждането на картата, нейното съдържание и формат, както и най-добрия начин за гарантиране на нейната надеждност и се очаква да представи резултатите от работата си през октомври 2011.

Развиване на досегашните постижения

- **Достъп до информация** - активизиране на контактните точки за предоставяне на информация за възможностите за работа и признаване на квалификациите в друга държава-членка; възможност за електронно подаване на необходимите документи за признаване на квалификацията
- **Временна мобилност** - През 2005 г. е въведен режим за улесняване на временното предоставяне на услуги. Той не задължава специалистите, желаещи да предоставят

²⁰ Национални информационни центрове за академично признаване (NARIC) съдействат на гражданите по въпроси, свързани с професионалните квалификации. За България е НАЦИД. Повече информация <http://www.enic-naric.net/>

временни услуги, докато са установени в държавата-членка по произход, да преминат през формални процедури по признаване в приемащата държава. Проблем възниква при ситуации, в които специалист от държава, където съответната професия не е регулирана, се премества временно в държава, където професията е регулирана. При модернизиранието на директивата трябва да се намери точният баланс между възможността за олекотяване на режима и рисковете за злоупотреби.

- **Квалификационни нива** – сегашната директива изисква доказване на пет квалификационни нива в зависимост от вида и продължителността на обучението. Възможно е да се получи припокриване между нивата, определени в Директивата (член 11), и осемте нива на Европейската квалификационна рамка (ЕКР), основана на резултатите от обучението. Паралелното съществуване на две системи за класификация създава риск от объркване за компетентните органи и други заинтересовани страни. Възложено е проучване за оценка на предимствата и ограниченията на тези системи за класификация, насочени към признаване на професионалните квалификации. Едно от предлаганите решения е да се избягва класифицирането на квалификации, което изключва определени специалисти от обхвата на директивата. Такова решение дава достатъчно свобода, но би натоварило и забавило административния процес по признаването, а и крие риск от прилагане на повече компенсаторни мерки.
- Използване потенциала на **Информационната система за вътрешния пазар (IMI)** – предлага се използването на IMI не само за регулираните професии, както е досега, но и за всички професии.

Модернизиранието на автоматичното признаване

През 2005 г. правилата са допълнени с облекчен режим, улесняващ временната мобилност. Тези правила са от полза за милиони специалисти в Европа. Изчислено е, че само системата за автоматично признаване въз основа на хармонизирани минимални квалификационни изисквания се прилага за 6,4 милиона граждани.

Директивата за професионалните квалификации предвижда набор от хармонизирани минимални условия за обучение на лекари, зъболекари, медицински сестри с общ профил, акушерки, фармацевти, ветеринарни лекари и архитекти. От години тези минимални изисквания за обучение са в основата на автоматичното признаване на квалификациите. Като цяло системата за автоматично признаване за тези професии се смята за успешна. Въпреки това част от условията за обучение са установени преди близо тридесет години и много заинтересовани страни призовават към модернизиранието на директивата. В модернизиранията директива като отправна точка ще се запазят основните принципи за автоматичното признаване на квалификациите, като се предвиди по-гъвкав механизъм за актуализация на конкретните изисквания за обучение.

Автоматичното признаване на квалификациите в сферата на занаятите, търговията и промишлеността зависи от две условия: определен **брой години стаж** в зависимост от дейността и ясно **идентифициране на професионалната дейност**. Основна пречка при прилагането на директивата е използването на Международната стандартна отраслова класификация (ISIC), но не на нейната последна версия, а на версии от 50-те и 60-те години на XX век. Предлага се Модернизиранията директива да приеме за основа същата класификация ISIC, но в най-новата ѝ ревизирана форма от 2008 г., която включва по-прецизно дефиниран списък с дейности. Като алтернативно решение се предлага Общия терминологичен речник,

свързан с обществените поръчки на ЕС, който редовно се актуализира, и номенклатурата по Международната стандартна класификация на професиите (ISCO), версия от 2008 г.

Предложеният за консултация документ показва необходимостта от модернизация и актуализация на Директивата за професионалните квалификации.

В контекста на проекта за ИСОК и създадената НРМ, той повдига въпроси относно ролята на работодателските организации и социалните партньори при издаването и използването на предлаганата професионална карта. Подобни професионални карти са създадени от различни европейски работодателски организации и се използват в момента. В проучването са представени примери от сектор Металургия и Електротехника, както и становището на FEANI относно въвеждането на европейска професионална карта.

3.3.3. ЕВРОПЕЙСКИ ПАСПОРТ НА УМЕНИЯТА

Европейският паспорт на уменията (ESP) е предназначен да потвърди придобитите умения и да подпомогне прехода между ученето през целия живот и пазара на труда. ESP трябва да съхранява данни за уменията, придобити в чужбина или в родната страна - чрез стажове, младежки дейности или доброволчески труд, а също така и чрез трудов опит и неформално учене. Той може да се включва също умения, придобити чрез формално образование и обучение (или връзка към тях), за да се осигури пълно представяне.

Идеята на ESP е данните за уменията на гражданите на ЕС да бъдат отразявани от трета страна, каквато може да са центрове за обучение, предприятия, училища, доброволчески организации и т.н. Добавената стойност на ESP, в сравнение с автобиографията, е, че има трета страна, която потвърждава придобитите умения, докато автобиографията има само декларативен характер. Записаните в ESP умения обаче не трябва да се разглеждат като утвърдени, тъй като не са били обект на оценка. Като инструмент за идентифициране и запис на уменията и компетенциите, ESP може да допринесе и подпомогне тяхното валидиране. Все още се дискутира дали след прилагане на подходяща форма на валидиране тези умения могат да се трансформират в диплома или сертификат и при какви условия.

Europass CV - за всички

Europass - Приложение към сертификат - за професионално образование и обучение

Europass – Приложение към диплома – за висше образование

Europass – мобилност - за умения, придобити чрез организирана, международна мобилност

Европейската комисия е възложила на Датския технологичен институт (DTI)²¹ да направи проучване на приложимостта на европейски паспорт на уменията, като събере становищата на заинтересованите страни. Решение на ЕК, както и съответни законодателни инициативи, се очакват в края на 2011 г. Въпросникът, разпространен от DTI, представя различни решения за структурата и управлението на ESP и набира мнения за предпочитаните решения и оценка за предимствата и недостатъците на всеки от възможните подходи.

Основното предложение е Европейският паспорт на уменията да стане част от документите в рамката Europass²². Съществуващите сега документи в рамката

²¹ Danish Technological Institute <http://www.dti.dk/>

²² Дейностите по разпространение и прилагане на инициативата Europass в България се координират от Центъра за развитие на човешките ресурси, посредством Национален Europass център, <http://www.hrdc.bg/>

Europass са насочени към различни целеви групи:

- Автобиография (CV) – приложимо за всички граждани. Стандартизирано като структура. По отношение на съдържание са стандартизирани само записите за ниво на езикова грамотност (разработен като приложение Езиков паспорт към CV) и способност за управление на МПС;
- Приложение към сертификат – за притежателите на сертификат за професионално образование и обучение;
- Приложение към диплома – за притежателите на диплома за висше образование;
- Europass мобилност – за умения, придобити чрез организирана, международна мобилност (учебен стаж, обучение или доброволческа дейност в НПО в чужбина).

В същото време в Europass не са налични документи за:

- Трудов опит или стаж в собствената страна, организиран или неорганизиран. Това се отчита като значителна липса, тъй като повечето лица посещават стажове и практики в собствената си страна;
- Неформално образование и обучение в собствената страна (напр. обучение в предприятието-работодател);
- Самостоятелно учене (в собствената страна), напр. трудов опит, занимания в свободното време или доброволческа дейност.

Едно от предложенията на DTI е да бъде използван документа Europass мобилност, като се разшири съдържанието му. Документът Europass мобилност съхранява данни за умения, придобити чрез организирана, международна мобилност, които може да са част от официална програма за образование и обучение, но може и да не са такива. Например, може да се отчита стаж в чужбина, който е част от курс за обучение в собствената страна, или организиран стаж в чужда компания, независим от курс за обучение.

Документът Europass мобилност по принцип е основан на компетенции и е добър инструмент за вписване на умения, развити в практиката. Следователно, един от работещите начини за разработване на ESP, може да е разширяването на инструмента Europass мобилност, така че да може да съхранява данни за придобития опит в по-широк обхват (работа в собствената страна, работа в чужбина, организирана доброволческа дейност с или без международна мобилност).

Предложенията за разширяване обхвата на инструмента за Europass мобилност са в три основни насоки:

- Стаж в собствената страна;
- Организирана доброволческата дейност;
- Неформално образование и обучение.

Проучването на DTI изследва също възможността за използване на паспорта на уменията, за отразяване на умения, придобити неорганизирано. Изследват се и нови възможни начини за разширяването на съществуващия инструмент Europass мобилност.

Важни теми в проучването установяване на предпочитаните начини на обработка и съхранение на ESP и избор на удобна за всички участници таксономия.

Включване в Europass мобилност на стажове, проведени в собствената страна

В момента в Europass мобилност могат да бъдат описани умения, придобити чрез организиран, международен опит с участието на изпращаща и приемаща организация. Стажовете често се провеждат в рамките на европейска програма, напр. "Леонардо да Винчи".

Документът Europass мобилност се изпраща за попълване на приемащата организация на език, договорен между двете организации и участника.

Предложението за разширяване на Europass мобилност за отразяване на организирани вътрешни стажове, разглежда въпроса за необходимата координация между националните **Europass центрове²³** и **организациите, които организират стажове и могат да декларират придобитите по време на стажа умения**. Друг важен въпрос е, как могат да бъдат отразявани стажове, които се организират и провеждат без да са пряко свързани с конкретна учебна програма. При липса на предварително дефинирани учебни цели е твърде вероятно да има затруднения при идентифицирането на постигнатите резултати и развитите умения. Шаблонът на Europass мобилност, има специален раздел за отразяване на умения и компетенции, които вероятно трябва да се промени/разшири за отразяване на тези придобити по време на стажове в родината. **В голяма степен възможността за идентифициране на резултатите зависи от начина на управление на човешките ресурси в предприятието, което организира стажа, и вероятно за постигане на мобилност е необходимо да бъдат заложили минимални изисквания – добра практика е налична в Холандия.** Холандското законодателство в областта на образованието предвижда фирми, които обучават и наблюдават участниците в професионално, да получат т.нар акредитация от център за експертиза. Центровете за експертиза са браншови организации, които представляват над 40 сектора на промишлеността, които действат на национално и регионално равнище, като стратегически партньори за министерства, общини, социални партньори и институции за професионално образование и обучение. Акредитацията е за това, че съответната компания предлага добра и безопасна работна и обучителна среда и правилен надзор. Приблизително 200 хил. предприятия и организации са акредитирани за предоставяне на стаж.²⁴

Включване в Europass мобилност на организирана доброволческата дейност в собствената страна

Обсъжда се полезността от включване на доброволчески дейности и необходимата координация и организация между националните Europass центрове и неправителствените организации, които организират доброволчески дейности и биха могли да декларират придобитите умения.

Включване в Europass мобилност на неформалното образование и обучение в собствената страна

Предлага се Europass мобилност да бъде разширен за съхранение на уменията и компетенциите, получени чрез организирани обучения в собствената държава (като курсове, провеждани от центрове за обучение или обучение в предприятието), които не са част от системата на формалното образование и обучение и не водят до национално признати квалификации.

Основният дискуссионен въпрос е **кой трябва да описва уменията, придобити чрез неформално образование и обучение**. Единият подход е единствено доставчикът на неформалното образование и програма за обучение да има право да отразява резултатите. Другият подход предполага да бъде позволено на обучаемия също да опише придобитите умения, при условие че съответната обучаваща институция признае и подпише това описание.

²³ Национален Europass център за България е Центърът за развитие на човешките ресурси.
<http://www.hrdc.bg/>

²⁴ Опитът на института COLO е разгледан в Проучването на добрите практики от 2010 г.

Сега Europass мобилност позволява отразяване само на умения, придобити в организирана практика (т.е. когато има изпращаща и приемаща организация). В контекста на Ученето през целия живот и очакваната засилена инициативност от страна на заетите лица, все по-често е възможно да няма изпращаща организация. В този случай дискуссионен е въпроса достатъчно ли е само приемащата организация - доставчик на обучението да потвърждава придобитите умения.

Твърде често Europass мобилност се попълва чрез копиране на предвидените по програма резултати от ученето, вместо да бъдат вписани конкретните, специфични умения придобити от обучаемия. Твърде вероятно е ESP да наследи този недостатък в бъдеще.

Използване на ESP за отразяване на умения, придобити неорганизирано

Подходът на Europass мобилност е много подходящ за организирани обучения и стажове. Но за установяване и документиране на умения, развити **неорганизирано** вероятно е необходим нов ESP документ. Такива случаи са неформалните обучения на работното място, дейности в свободното време или доброволчески дейности. Разгледани са няколко предложения относно това кой трябва да опише на уменията, придобити чрез неорганизираны дейности:

- Организации, участващи в дейността, напр. неправителствена организация, спортни клубове и др.;
- Органи, като центрове за ориентиране или младежки центрове, дори ако не са участвали пряко в дейността;
- Да бъде позволено на обучавания, ако някоя от споменатите трети страни потвърди неговото описание.

Как да се съхранява и обработка документа ESP

Попълването на ESP е непрекъснат процес, продължаващ през целия живот на лицата. Всеки път, когато придобива нови умения и компетенции чрез нов опит, притежателят на документа трябва да може да актуализира своя личен ESP. Това е удобно само, ако обработката се извършва по електронен път.

Дискутират се два подхода, за обработка на ESP по електронен път:

Подход 1: Документът ESP се съхранява в сигурна онлайн база данни.

- Лицето създава собствено пространство (акаунт) с парола в сигурна база данни;
- Собственото пространство съдържа "празни" шаблони (напр. разширената версия на документа Europass мобилност);
- Лицето въвежда данни в шаблона, относно мястото на провеждане на учебната практика;
- Изпраща се връзка на организацията/предприятието/доставчика на обучение и т.н., където се провежда учебната практика. Така организацията може да попълни в ESP шаблона в личното пространство на лицето-притежател, данни за уменията, придобити от него като резултат от обучението/практиката.

Подход 2: Лицето съхранява базовите ESP шаблони на своя собствен компютър и ги зарежда в онлайн приложение всеки път, когато е необходима редакция или добавяне на нови факти.

- Лицето съхранява попълнените базови ESP-шаблони (по един за всеки придобит, описан опит) на собствения си компютър в четим – за хора и машини, формат. (напр. PDF + XML);

- Лицето отваря обобщения ESP шаблон онлайн на сайта на Europass, или друг сайт поддържащ приетия стандарт, и въвежда своите лични данни (име, възраст, националност и др.);
- Лицето зарежда завършените базови ESP-документи в обобщения ESP шаблон. Технически принципът на зареждане е подобен на сегашната възможност за обработка на Europass CV (Europass CV-XML - описан в настоящото проучване).

Необходимо ли е да се вписват нива на уменията и как

Би било полезно, ако уменията се описват и чрез нива на проявление. Често от контекста (къде са придобити уменията) може да се предположи за какво ниво се отнасят. Струва си да се проучи по-структуриран подход за определяне на нивата, подобен на този приложен за езиковите умения в Europass CV.

Един от начините за определяне на нивата е използване на опростена таксономия на нивата на владение на уменията, напр. тази предложена в проекта за създаване на паспорт на уменията в металургичната индустрия EMU-pass²⁵. Там са определени 5 базови нива:

1. Има най-обща познания (понятие)
2. Разбира
3. Има практически опит
4. Работи самостоятелно
5. Има специални умения

Проучването на Датския технологичен институт дава най-обща представа за вероятните начини за реализация на Европейския паспорт на уменията, който е заложен като един от инструментите за подкрепа на мобилността на работната сила в инициативата „Нови умения за нови работни места”. Въпреки множеството дискуссионни въпроси е видно, че Европейският паспорт на уменията ще играе важна роля в процесите на учене през целия живот, мобилност на работната сила и валидиране на резултатите от неформално и самостоятелно учене.

Информационната система за оценка на компетенции (ИСОК) има потенциал да се превърне в основен участник и технологичен партньор при създаване, обработка и използване на Европейския паспорт на уменията в България. Възможни подходи са:

- *Предоставяне на инструмент за създаване и редакция на ESP. За предпочитане е да се следва утвърдената практика за обработка на Europass CV, т.е. лицата съхраняват базовите ESP шаблони на своя собствен компютър и ги зареждат в онлайн приложение за промяна. Важно е, да се спазва утвърден стандарт за обмен на информация в рамките на ЕС, а където не е наличен - стандарта HR-XML или ограничена част от него.*
- *Интеграция на наличния Europass инструмент за обработка на CV, с цел предоставяне на пълна услуга на „едно гише”. Въпреки, че е достъпен на български език в сайта на Europass, този инструмент е слабо популярен в България. Не се използва и възможността за удобната му интеграция с множество софтуерни продукти за УЧР.*
- *След утвърждаване на начина за използване на ESP в рамките на ЕС за отразяване на умения, придобити неорганизирано, разработка и предоставяне на подходящ инструмент за работодателите за отразяване на опита придобит в работния процес и обучението на работното място. В най-добрия*

²⁵ <http://www.emu-pass.com/GB/>

случай това би трябвало да се постигне като част от процеса на оценка и планиране на развитието на човешките ресурси в предприятието.

- *Интегриране в процеса на валидиране на знанията и уменията, описани в Европейския паспорт на уменията, вкл. базови документи или обобщен ESP-документ, чрез законодателни мерки или активно участие във формирането на този процес в България съвместно с МОМН.*
- *Предприемане на консултации с участващите в процеса институции, както и законодателна инициатива относно възможността Секторните консултативни съвети (СКС), да бъдат утвърдени като орган, който може да акредитира предприятия за провеждане на стажове и практики, свързани с професионалното обучение и образование в сектора. Подобно право е пряко свързано и с участието на СКС при разпределение на квалификационните фондове – за обучение, за провеждане на стажове като част от обучението, както и за мерки, подпомагащи въвеждането на нови служители.*

3.4. ЕВРОПЕЙСКИЯТ ИКОНОМИЧЕСКИ И СОЦИАЛЕН КОМИТЕТ (ЕИСК) ЗА КРИЗАТА, ОБРАЗОВАНИЕТО И ПАЗАРЪТ НА ТРУДА

Европейският икономически и социален комитет публикува през юли 2011 г. становище по собствена инициатива „Кризата, образованието и пазарът на труда”. Като се анализират отрицателните аспекти, в резултат от икономическата криза, са посочват и стратегии за намаляване на въздействието и преодоляването на последствията ѝ. Разглеждат се значението на образованието и обучението, като основни инструменти за борба с кризата, връзките между образование/обучение и пазара на труда, интеграцията на младите хора на пазара на труда, потребностите и отговорността на предприятията във връзка с обучението на техните работници и насърчаването на качествени работни места.

Основни проблеми и предизвикателства на пазара на труда

- Несъответствие между наблюдаваното икономическо възстановяване и продължаващото влошаване на положението на пазара на труда, под формата на **растеж без работни места**. Еиск се присъединява към предупреждението на мот по този повод, което се съдържа в последния „глобален доклад за трудовата заетост”²⁶ и в заключенията от срещата „диалог за растежа и заетостта в европа”²⁷;
- Социални дисбаланси, дължащи се на затрудненото положение на пазара на труда, по-специално на **младите хора, въпреки че те са по-квалифицирани от предходните поколения**, и на трайно безработните;
- Демографска ситуация в европа – **застаряване на активното население**, което може да задълбочи недостига на умения на пазара на труда;
- Промени в естеството на заетостта. Според европейския център за развитие на професионалното обучение (cedefop)²⁸ недостигът на умения ще се засилва, по-специално в областите „наука, технологии, инженерство и математика” (stem), енергетика, информационни и комуникационни технологии, екологичен транспорт, околна среда и здравеопазване. **Новите работни места по същество се отличават**

²⁶ „Глобален доклад за трудовата заетост” (www.ilo.org).

²⁷ „Диалог за растежа и заетостта в Европа”, 1-3 март 2011 г., Виена (www.ilo.org).

²⁸ Прогнозата на CEDEFOP за потребностите от нови умения до 2020 е разгледана в следващ раздел

значително от онези, които се закриват, и на безработните им е все по-трудно да се включат отново в трудовия живот.

Изисквания към образованието

- Да помага на учениците да **филтрират информацията**, която получават, и да ги учи да **планират личното и професионалното си развитие**;
- Да насърчава **критичното мислене и да развива духа на любознателност и предприемачество**, способен да поема инициативи и да решава проблеми. В този смисъл взаимодействието между училищата и предприятията може да бъде много полезно;
- Да изгражда реализъм у учениците, така че те да приемат усилията, които обучението изисква, и да признават неговата стойност. Важно е учениците да разберат, че **ученето си заслужава**;
- Да дава **солидна първоначална подготовка**, особено в областта на майчиния език и математиката, както и на други знания и умения, вкл. Езикови, необходими за добра интеграция на европейския пазар на труда, като по този начин ги подготвя и за учене през целия живот;
- Да развива творческите и естетическите способности, да насърчава дух на отвореност към **културата и иновациите**;
- Накратко, става въпрос за **формиране на свободни и солидарни граждани, които осъзнават своите права и задължения и са способни да се трудят достойно при най-добрите условия**.

Насърчаване на включването на младите хора на пазара на труда

- Подобряване на системите за **училищно и професионално ориентиране**, като се предоставя по-точна информация за развитието и потребностите на пазара на труда, необходимите професионални умения и начините, по които те могат да се придобият;
- Създаване на програми за включване в професионалния живот **чрез стажове или обучение в работна среда**;
- Разработване на специални програми за обучение на **младите хора, които отпадат от училище** или заемат работни места, изискващи ниска квалификация;
- Прекратяване на обвързването на типа договор (постоянен или не) с възрастта на работника.

Предизвикателства, свързани с ученето през целия живот

- Гарантиране на необходимите условия за учене през целия живот на всички, което дава възможност за увеличаване на уменията и достъп до работни места, изискващи по-висока квалификация;
- Подобряване на обучението (специализация и преквалификация) на всички работещи, чиито умения, придобити в учебния процес, са недостатъчни. При тези инициативи е важно да се отчитат възрастта, опитът и знанията им;
- Признание на правото на качествено и сертифицирано обучение, като за всички работещи се определя годишен брой на часовете за обучение, независимо от равнището на квалификацията и типа на договора;
- Подкрепа за изготвянето на планове за развитие на индивидуалните умения в предприятията, които да се съставят съвместно от работниците и работодателите, като се отчитат условията в предприятията;

- Подкрепа на инициативите, насочени към признаване на **неформалното обучение**, гарантиране на неговото качество и популяризиране на уменията, придобити извън официалната система (напр. Чрез европейския паспорт на уменията);
- Установяване на тясна връзка между професионалното обучение и кариерата на работника, като се инвестира в признаването, валидирането и сертифицирането на уменията, придобити в процеса на упражняване на професионална дейност. И в двата случая държавите трябва да упражняват контрол върху качеството на услугите по оценяване и сертифициране;
- Полагане на усилия с цел обученията да бъдат насочени приоритетно към безработните;
- Отчитане на факта, че публичните служби отговарят за изпълнението на по-активна роля в политиката за обучение на приоритетните групи, като работниците с по-ниски умения и квалификации или заемащи несигурни работни места, и най-уязвимите групи, като лицата с увреждания, по-възрастните безработни и имигрантите;
- Отчитане на аспектите, свързани с пола, на пазара на труда и премахване на неравенствата и дискриминацията, напр. разликата в заплащането на мъжете и жените.

Използване на потенциала на по-възрастните работници

- Бюрата по труда трябва да играят по-активна роля в намирането на работни места за трайно безработните и да разработват активни политики за заетост и професионално обучение на по-възрастните;
- Подчертава **значението на секторните съвети за квалификациите, както на равнището на ЕС, така и на национално равнище**, за осъществяване ролята на социалния диалог за разрешаване на проблемите, свързани с квалификациите;
- Препоръчва запазване и насърчаване сключването на колективни трудови договори, защото и работниците, и предприятията са заинтересовани от повишаване на квалификациите;
- За финансиране на мерките за повишаване на квалификациите и на иновационните проекти за създаване на работни места да се разчита на Европейския социален фонд;
- Да се създават условия, позволяващи на по-възрастните хора да продължат активния живот посредством подобряване на здравеопазването, приспособяване на работата към хората, изтъкване на престижа на труда и повишаване на квалификациите;
- Важно е да се използва потенциалът на възрастните работници да предават знания на работното място.

Значението на европейските секторни съвети като форум, чрез който социалните партньори могат да участват в анализа на уменията на работниците и потребностите на пазара на труда, трябва да бъде подчертано и като средство за ускоряване на обмена на информация и добри практики, предоставени от съветите или системите за наблюдение (обсерваториите) на всяка страна.

Становището на ЕИСК „Кризата, образованието и пазарът на труда” обобщава сериозните очаквани предизвикателства пред пазара на труда при излизане от икономическата рецесия. Осъществяването на предложения пакет от мерки изисква съвместни, координирани инициативи от страна на всички участници в процеса на развитие на уменията на работната сила – от страна на образованието и професионалното обучение, социалните партньори, държавните

институции. Подчертава се особената роля на секторните съвети и особено на секторните съвети по заетостта и уменията, за осъществяване на връзката между бизнеса и образованието и разпространението на добри практики. Създадените Секторни консултативни съвети в България биха могли да предложат и осъществят конкретни действия в предложените от ЕИСК насоки, като преценят кое е най-важно и осъществимо в конкретния сектор, който представляват.

3.5. ЕВРОПЕЙСКИ СЕКТОРНИ СЪВЕТИ ПО ЗАЕТОСТТА И УМЕНИЯТА (ЕССЗУ)

В края на 2010 бе публикувано становище на Европейския икономически и социален комитет (ЕИСК) относно "Съответствие между уменията и променящите се нужди на индустрията и услугите - принос на евентуално създаване на европейско равнище на секторни съвети по заетостта и уменията"²⁹. След проведен анализ на предимствата и недостатъците, ЕИСК подкрепи идеята за създаване на **Европейски секторни съвети по заетостта и уменията (ЕССЗУ), основани на европейския социален диалог**. Разгледани са основните цели, дейности и задачи на ЕССЗУ, от които се очаква **да се фокусират предимно върху уменията и пазара на труда**, за да подобрят баланса между търсене и предлагане на пазара на труда в количествено и качествено изражение. Специално внимание е отделено и на **системите за наблюдение на динамиката на пазара на труда (обсерватории)** и ролята на ЕССЗУ в процеса на набиране и анализ на информацията.

3.5.1. ОСНОВНИ ЗАДАЧИ И ДЕЙНОСТИ НА ЕССЗУ

Европейски секторни съвети (ЕСС) по заетостта и уменията

<u>Участници</u>	<u>Дейности</u>
▪ Социалните партньори; ▪ Институции, определящи образователната политика; ▪ Организации за професионално образование и обучение (ПОО); ▪ Професионални сдружения; ▪ Препоръчва се членовете на управителния съвет да са от индустриалните среди и да се ползват с висок авторитет и доверие в сектора.	▪ Анализ на количествените тенденции (работни места) на пазара на труда; ▪ Анализ на качествените тенденции (умения и компетентности) на пазара на труда; ▪ Предложения за политики в отговор на недостиг от количествен характер; ▪ Предложения за политики в отговор на слабости от качествен характер; ▪ Предложения относно процеса на придобиване на квалификации и сертифициране; ▪ Насърчаване на сътрудничеството между предприятия и организации, предоставящи ПОО; ▪ Изпълнение на програми и дейности в отговор на установени слабости на пазара на труда;
<u>Задачи</u> ▪ Анализ на тенденциите на пазара на труда в сектора; ▪ Препоръки за преодоляване на дисбаланса на пазара на труда, програми и мерки за постигане на тази цел; ▪ Подкрепа на сътрудничеството между	

²⁹ Официален вестник на ЕС - 2010/С 347/01

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:347:0001:01:BG:HTML>

предприятията и професионалното обучение; ▪ Насърчаване на прилагането на Европейските рамки - EQF, ECVET, EQARF; ▪ Развитие на обща методология, базирана на задачите, изпълнявани в предприятията; ▪ Стимулиране на прехода от курсово обучение към обучение ориентирано към резултатите от ученето. Структурна и информационна подкрепа ▪ Европейския център за развитие на професионалното обучение (CEDEFOP) ▪ Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд (Eurofound)	▪ Създаване на контролна пътека от задачите на работното място до завършения етап на обучение, образование и квалификация; ▪ Подкрепа за иновациите и реинтеграция на обучението в реалния живот за постигане на общество на знанията; ▪ Валидиране и сертифициране на знания, придобити чрез неформално или самостоятелно учене; ▪ Популяризиране на ученето през целия живот сред предприятията, прилагане на иновации в обучението и ефективно управление на променящото се портфолио от умения и компетенции.
---	--

Системи за наблюдение на пазара на труда (обсерватории)

Задачи ▪ Предлагане на политики за реакция на нови тенденции на пазара на труда; ▪ Събиране и анализ на данни за пазара на труда, вкл. с помощта на външни организации; ▪ Прогнозиране на социални и икономически промени - нови възникващи работни места в сектори или региони, които са изложени на особено голям риск; ▪ Създаване на мрежи с други обсерватории и заинтересовани страни; ▪ Разработване на стратегии за продължаващо обучение; ▪ Услуги за професионално консултиране; ▪ Изготвяне на обучителни програми с участието на предприятия и секторни организации.	Дейности ▪ Събиране, анализ и тълкуване на данните; ▪ Следене на тенденциите на пазара на труда; ▪ Определяне приоритети за обучение и ефективно взаимодействие между развитието на умения и създаването на работни места; ▪ Анализирание на статистическите данни, свързани с труда и образованието; ▪ Осигурява информационни услуги и улесняване на прехода от обучение към работа; ▪ Следи образователните и обучителните пътища, водещи до заетост; ▪ Установява промени и зависимости между търсенето и предлагането в икономическите сектори и професионални дейности; ▪ Разпространява информация относно заетостта и уменията сред заинтересовани групи.
--	--

Представеният документ показва необходимостта от създаване на секторни съвети по заетостта и уменията на национално ниво в България и това е очаквано действие от страна на Европейските партньори. Концепцията за изграждане на Национална референтна мрежа предполага създаване на Секторни консултативни съвети с подобни задачи и дейност.

3.5.2. ПРЕДВАРИТЕЛНА ОЦЕНКА НА ЕФЕКТА ОТ СЪЗДАВАНЕ НА ЕССЗУ

Становището на ЕИСК се основава на изследване на съществуващите на национално ниво секторни съвети по заетостта и уменията и ефекта от създаване на такива съвети на европейско ниво. Изследването е проведено от ECORYS³⁰. Изследването ясно очертава типовете съществуващи секторни съвети по заетостта и уменията на национално ниво в европейските страни, техните основни задачи и участници.

В рамките на проучването са установени специфични разлики между секторен съвет обвързан с конкретен икономически сектор, и секторен съвет, свързан с развитие на преносими (трансверсални) умения. Проучването формулира и обобщава добрите практики от дейността на съветите по заетостта и уменията на национално равнище, като изисквания към планираните съвети на европейско ниво.

Секторен съвет в конкретен икономически сектор

- Занимава се с един специфичен сектор на икономиката, т.е. един отрасъл на промишлеността и група/групи професии. Този критерий изключва съвети, които се фокусират върху два или повече сектора (вж. Съветите по преносими умения, по-долу) и съвети, които се фокусират върху една или много ограничен брой професии.
- Цели познаване на вероятното развитие на заетостта и потребностите от умения, с цел подпомагане формирането на политики в рамките на, или за сектора. Този критерий съчетава количествените и качествени тенденции на пазара на труда. Докато заетостта е един по-скоро количествен показател, то уменията или компетенциите са качествени показатели.
- Предоставя анализи за развитието на пазара на труда в сектора и може, макар че това не е винаги задължително, да въздейства върху мерки и действия, в резултат от направените прогнози и изводи в тези анализи.
- Включва най-малко две заинтересовани страни. Тези заинтересовани страни могат да са държавни институции, представителни организации на работодателите и работниците, образователни, вкл. предоставящи професионално обучение, и изследователски институти. Този критерий изключва съвети, в които участва само една заинтересована страна, например само служители на министерство на образованието.
- Работи структурирано и непрекъснато. Този критерий изключва съвети, които са създадени на временна основа, често като реакция на конкретни, негативни тенденции във връзка с наличието на работна ръка в сектора и/или вида и нивото на уменията;
- Може да изпълнява своите задачи, както на национално, така и на регионално равнище.

Съвет по преносими (трансверсални) умения

Съветът за преносими умения покрива тенденциите и развитието на пазара на труда в два или повече сектора, за разлика от секторния съвет, който се фокусира върху един сектор на икономиката. Секторните съвети се фокусират върху един специфичен сектор, а Съветите за преносими умения се фокусират върху пазара на труда като цяло или върху групи сектори на него. По останалите показатели, посочени по-горе, изискванията към Съвета за преносими умения са подобни на тези за секторния съвет.

³⁰ ECORYS, <http://www.ecorys.com/>

Секторните съвети и съветите за преносими умения се определят от три основни характеристики:

- Осъществяват или възлагат прогнозни проучвания за работните места и/или уменията;
- Резултатите от тези проучвания се обсъждат в диалог, в който са включени най-малко две заинтересованите страни, и
- Тези дискусии водят до предложения и/или действия за преодоляване количествени и/или качествени несъответствия.

3.5.3. ПРОЦЕС НА СЪЗДАВАНЕ НА ЕССЗУ

През 2011 по програма ПРОГРЕС³¹ беше обявена процедура (VP/2011/008), включваща възможността да бъде финансирана разработката на оценка на ефектите от създаването на ЕССЗУ в конкретни сектори. Заинтересованите страни, които желаят да пристъпят към създаването на Европейски секторни съвети по заетостта и уменията, бяха поканени да направят първа стъпка - разработване на анализ на ефектите от създаването на такъв орган на европейско ниво в сектора. Тази първа стъпка би могла да доведе до следващата стъпка – реалното създаване на европейски секторен съвет. Очаква се инициативата да бъде от страна на Европейските социални партньори, национални и регионални институции, изследователски институти и университети, международни организации (като МОТ, СЗО и др.) и неправителствени организации, свързани със сектора.



Предварително не са определени сектори, в които да бъдат създадени ЕССЗУ. Конкретните сектори зависят изцяло от инициативността на Европейските организации в сектора, като се спазват следните **основни принципи**³²:

- Създават се по инициатива на ключовите участници от всеки сектор;
- Управление и контрол от страна на социалните партньори;
- Участие на доставчиците на обучение;
- Сътрудничество с други Европейски инициативи.

³¹ Програмата ПРОГРЕС е финансов инструмент за подпомагане на развитието и координирането на политиката на ЕС в следните пет области – Заетост, Социално приобщаване и социална закрила, Условия на работа, Борба срещу дискриминацията, Равенство между половете.

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=987&langId=bg>

³² Използвана е презентация на Alina Maria BERCEA, Unit New Skills for New Jobs, Adaptation to Change, CSR, EGF, Brussels 15 April 2011

Предприети стъпки за създаване на Европейски секторни съвети по заетостта и уменията

Според мониторинг доклад на Business Europe³³ в няколко сектора планират или са започнали подготвителни действия за създаване на Европейски секторни съвети:

- **Химическа промишленост** – водени от European Chemical Employers Group (ECEG);
- **Туризм** – хотели и ресторанти – водени от Hotrec;
- **Пощенски и куриерски дейности** – водени от PostEurop;
- **Металургия** – водени от EUROFER съвместно с EMF.

Създадените по Проекта Секторни консултативни съвети, съгласно Концепцията за НРМ, имат функции и задачи, които са изключително близки до проектираните дейности на Европейските секторни съвети по заетостта и уменията. Това прави създадените СКС подходящ национален партньор в ЕССЗУ от страна на България. Стартираният процес по създаване на ЕССЗУ, изисква внимателно проследяване и участие на българските секторни консултативни съвети, още в началния етап, като за целта е необходимо да се използва участието на българските браншови работодателски организации в Европейски браншови организации в сектора, както и участието на БСК в ЕИСК.

3.6. ВЪВЕЖДАНЕ И ПРИЛАГАНЕ НА ОБЩИ ЕВРОПЕЙСКИ РАМКИ

С цел подобряването на мобилността и повишаване на уменията на работната сила, в последните години бяха разработени няколко основни рамки, които са в процес на по-широко прилагане, вкл. и адаптиране в националните законодателства. Въвеждането на нови рамки и инструменти е продължителен и нелесен процес, като е необходима непрекъсната оценка на ефекта от съвместното им прилагане, както и съвместимостта им със съществуващата организация на образованието и обучението. В този раздел ще разгледаме основните референтни рамки, свързани с развитието на уменията - Европейската квалификационна рамка (EQF), Европейска система за трансфер на кредити в професионалното образование и обучение (ECVET), Европейската референтна рамка за осигуряване на качество в професионалното образование и обучение (EQAVET), както и насоките за валидиране на неформално и самостоятелно учене.

3.6.1. ЕВРОПЕЙСКА КВАЛИФИКАЦИОННА РАМКА EQF

Европейската квалификационна рамка за учене през целия живот (EQF)³⁴ е обща европейска референтна рамка, установяваща връзки между националните квалификационни системи, изпълнявайки функцията на инструмент за обяснение на съдържанието и повишаване на разбираемостта на квалификациите в рамките на различните страни и системи в Европа. Основните ѝ цели са:

- насърчаване на мобилността на гражданите между отделните страни;
- улесняване на ученето през целия живот.

Препоръка 2008/С 111/01/ЕО на ЕП и на съвета е официално в сила от 2008 г. В нея, 2010 г. се определя като препоръчителна целева дата за страните, желаещи да съотнесат своите национални квалификационни системи към EQF, а 2012 г. - като срок за включване на

³³ BusinessEurope, European Social Dialogue at Cross-industry and Sector levels, June 2011

³⁴ Препоръка на европейския парламент и на съвета за създаване на Европейска квалификационна рамка за обучение през целия живот, Официален вестник на ЕС, 2008/С 111/01/ЕО

препратка към съответното ниво на EQF при издаването на сертификати за придобити квалификации. EQF ще обедини националните квалификационни рамки на различни страни около обща европейска съпоставителна основа – **осем референтни нива**, които са представени в приложенията на този документ.

Те обхващат пълния диапазон квалификации – от основно ниво (ниво 1, например удостоверения за завършен клас или етап от училищното образование) до напреднали нива (ниво 8, например образователна и научна степен доктор). Като инструмент за насърчаване на ученето през целия живот, EQF включва всички квалификационни нива, придобити в рамките на общото, професионалното, както и академичното образование и ученето. В допълнение, EQF включва и квалификации, придобити в рамките на първоначалното и продължаващото образование и обучение. Осемте референтни нива са описани посредством резултати от ученето. Поради изключителното многообразие на образователните системи в Европа се налага пренасочване на акцента към резултатите от учене с цел създаване на възможности за съпоставка и сътрудничество между страните и институциите. В рамките на EQF резултатът от обучението се дефинира като показател за онова, което учащият знае, разбира и може да направи при завършване на учебния процес. Резултатите от обучението са конкретно описани в три категории – **знания, умения и компетентности**. Това показва, че квалификациите обхващат широк спектър резултати от обучението, включително теоретични знания, практически опит и технически умения, както и социални компетентности, като уменията за работа в екип.

Основните понятия са дефинирани от EQF по следния начин:

- **Квалификация** - официален резултат от процеса на оценяване и валидиране, получен, когато компетентен орган реши, че определено лице е постигнало резултати от обучението, съответстващи на определени стандарти;
- **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 компетентности;
- **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 EQF, знанията се описват като теоретични и/или фактологични;
- **Умения** - означава способност за прилагане на знанията и използване на ноу-хау при изпълнение на задачи и решаване на проблеми. В контекста на EQF, 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);
- **Компетентност** - доказана способност за използване на знания, умения и личностни, социални и/или методологични дадености в работни или учебни ситуации и в професионално и личностно развитие. В контекста на EQF, способностите се описват с оглед степента на поемане на отговорност и самостоятелност.

Ключови компетенции

Работата по ключовите компетенции, започната в рамките на работната програма "Образование и обучение 2010", е свързана с Европейската квалификационна рамка. Съвместният междинен доклад на Комисията и Съвета от 2004 г. препоръчва работата да продължи чрез прилагането на редица общи принципи и препоръки.



На основата на тези препоръки на Комисията са **дефинирани 8 ключови компетенции**:

- Комуникация на матерен език;
- Комуникация на чужд език;
- Базисни компетенции по математика, наука и технологии;
- Дигитални компетенции;
- Умение за учене;
- Междуличностни и граждански компетенции;
- Предприемачество, и
- Изразяване на културата.

Тези компетенции трябва да са придобиват в края на задължителното образование и обучение и да се поддържат чрез ученето през целия живот. Тези ключови компетенции отчасти са интегрирани в общите препоръчителни степени и дескрипторите на EQF. Това особено се отнася до "умение за учене", "междоличностни и граждански компетенции", "предприемачество" и "изразяване на културата", включени в категорията "лични и професионални компетенции". Други ключови компетенции, като чуждоезикови компетенции, дигитални умения и математика, наука и технологии са формулирани на ниво, което е подходящо за националните и секторните рамки.

Преимущества на EQF за Европа

Въз основа на резултатите от обучението като обща отправна точка, EQF ще улесни сравнимостта и преносимостта на квалификации между отделните страни, системи и институции и ще има практическа приложимост по отношение на широк кръг потребители, както на европейско, така и на национално равнище.

Широкото прилагане на EQF, и съпоставянето със съответните национални рамки, трябва да подпомогне:

- Мобилността на учащи и работещи. Тя ще улесни учащите в описанието на притежаваното широко равнище на компетентности в полза на предлагащите работа фирми и лица в други страни. Ecf ще подпомогне и работодателите в тълкуването на квалификациите на кандидатите, като по този начин ще насърчи мобилността на пазара на труда в Европа;
- Отделните граждани, повишавайки техния достъп и участието им в процеса на учене през целия живот. Ecf ще укаже по какъв начин могат да бъдат съчетани резултатите от обучение в различен контекст. Това ще насърчи отразяването на напредъка, например чрез премахване на необходимостта от повтаряне на курсове на обучение;
- Лицата, придобили интензивен работен опит, чрез валидиране на неформалното и самостоятелното учене. Акцентът върху резултатите от обучението ще улесни оценката на това дали съдържанието и практическата приложимост на резултатите от обучението, придобити в подобен контекст, са еквивалентни на официалните квалификации;
- Индивидуалните потребители и организации, предоставящи услуги в областта на образованието и обучението, чрез повишаване на прозрачността на квалификациите, придобити извън националните системи, например в рамките на отделни сектори или на многонационални компании.

Опасности при прилагането на EQF и някои предложения за преодоляването им

От гледна точка на проектирането на ИСОК е особено важно решението дали при оценката на компетенциите да се използват директно нивата дефинирани в EQF, или да бъде използвана собствени референтни нива, които да бъдат съпоставени с тези на EQF.

В тази връзка са интересни, изразените от Британския секторен съвет по наука, инженеринг и производствени технологии (SEMTA³⁵) опасения и предложения относно прилагането на EQF в практиката³⁶.

Рамката EQF се оценява като инициатива с много косвени, допълнителни ползи, но секторите (работодателите) се интересуват от практическото приложение на рамката. EQF представлява една много обща (мета) рамка, която става все по-трудно приложима с конкретизирането на контекста. Рамката не разглежда поотделно знанията (“К”), уменията (“S”) и компетенциите (“C”), и така не допринася за решаване на проблема за компетенции, ориентирани към потребностите на работодателя и предизвикателството "кой най-добре пасва". Рамката се опитва да класифицира в 8 нива неща, измерения за хората, които могат да са много сложни и разнообразни. Рамката е с твърде широко дефинирани цели, за да бъде ползвана в реалната практика по отношение на присвояването на нива и оценки.

Основни опасности при практическото приложение на EQF, са че не са напълно изяснени въпросите: кой ще използва EQF, за какво, как рамката на практика може да помогне, особено от гледна точка на работодателите. Дали ще работи предложеният опростен модел, след като различни общности разглеждат връзките знания-умения-компетенции по различен начин. Дали предложеният брой на нивата и тяхното съпоставяне е достатъчен. И не на последно място, какви са рисковете от загуба на доверие към валидността на EQF още в процеса на въвеждането и.

Някои от предложенията за избягване на посочените опасности, включват:

- по-голяма е ангажираност на заинтересованите страни, вкл. работодателите и секторните организации, в процеса;
- разработка на процедури за преразглеждане и коригиране на приравняване на нивата, ако се окаже, че те не са защитими и работоспособни;
- прецизиране на дескрипторите, например спрямо утвърдени секторни тълкувания на описание на нивата;
- отчитане на факта, че може да се появи загуба на доверие, ако "съпоставянето" не е валидно/не се спазва и планиране на съответни действия.

Многостранните преговори и действия, необходими за широко приемане на EQF, са бавни и болезнени, но в процеса на разработка страните наистина започват да се разбират помежду си, научават ценни неща за собствената си (и останалите) квалификационни системи.

EQF в България

В началото на 2011 г., със заповед на Министърът на образованието, младежта и науката, в България е създадена работна група, която трябва да разработи:

³⁵ SEMTA, The Sector Skills Council for Science, Engineering and Manufacturing Technologies
<http://www.semta.org.uk/>

³⁶ Използвана е презентация на *Eur Ing* Dr. Matthew Dixon, Semta Visiting Research Fellow, SKOPE, University of Oxford

- Проект на Национална квалификационна рамка, съвместима с Европейската квалификационна рамка за учене през целия живот и с Рамката на квалификациите в Европейското пространство за висше образование;
- Проект на национален доклад за съотнасяне на проекта на Национална квалификационна рамка, с Европейската квалификационна рамка за учене през целия живот и с Рамката на квалификациите в Европейското пространство за висше образование.

Интернет портал на EQF

През 2011 г. беше стартиран официалният Интернет портал на EQF - <http://ec.europa.eu/eqf/>, който предоставя пълна информация за Европейската квалификационна рамка, възможност за проследяване на процеса на въвеждането и по страни, както и възможност за сравнение на националните квалификационни рамки.

При проектирането на ИСОК на съдържателно ниво е задължително да бъде предвидено съпоставяне на нивата при оценка на компетенции с осемте референтни нива, дефинирани в EQF. Дали ще се избере директно ползване на нивата от EQF или съпоставяне на друга избрана скала, каквато реализация е избрана в SFIA³⁷, би трябвало да е решение на всеки отделен сектор.

3.6.2. СИСТЕМА ЗА ТРАНСФЕР НА КРЕДИТИ В ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ ECVET

Европейска система за трансфер на кредити в професионалното образование и обучение (ECVET) е методологическа рамка за описание на квалификациите от гледна точка на единици резултати от ученето с присъждане на кредитни точки, с оглед на трансформиране, акумулиране и капитализиране на резултати от ученето и е базирана на единици резултати от ученето. Тя е създадена за да подпомага трансфера, натрупването и признаването на резултатите от обучението. Целта на ECVET е да подкрепя и насърчава транснационалната мобилност и достъпа до ученето през целия живот в професионалното образование и обучение. Тя е приложима за всички резултати от ученето, които следва да бъдат постижими чрез различни образователни и учебни пътеки на всички нива от EQF. Системата насърчава развитието на гъвкави и индивидуализирани пътеки, а също така признаването на резултати от ученето, придобити чрез неформално и самостоятелно учене, както и съвместимостта, сравнимостта и допълняемостта на кредитните системи в ПОО и Европейската система за трансфер на кредити (ECTS), която се използва във висшето образование. Според Препоръка на ЕП и на съвета от 18 юни 2009 година за създаване на Европейска система за кредити в професионалното образование и обучение (ECVET) ³⁸ от 2012 г. ECVET трябва да бъде постепенно прилагана спрямо квалификациите за ПОО на всички нива в EQF — в съответствие с националното законодателство и практика.

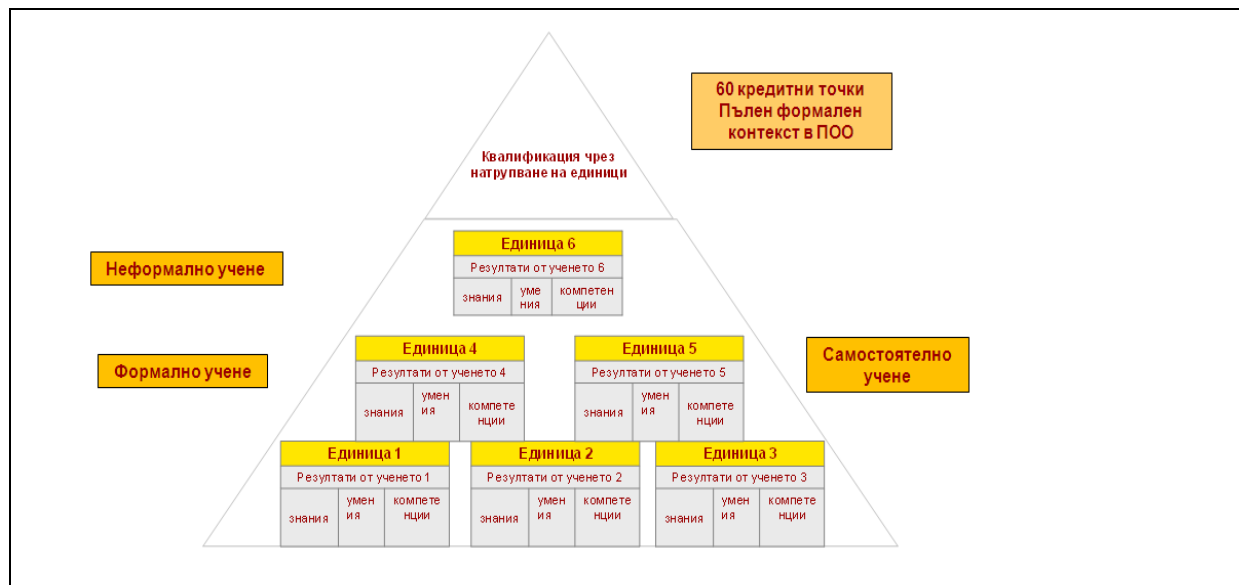
Функцията на ECVET за натрупване и капитализиране предоставя възможност за всяко лице да натрупва и капитализира и да представи постигнатите резултати от ученето до постигнатата квалификация (сертификат, диплома). Другата функция е да трансферира резултати от ученето

³⁷ Секторната рамка за компетенции в ИКТ сектора във Великобритания SFIA е разгледана в следващ раздел.

³⁸ Препоръка на ЕП и на съвета от 18 юни 2009 година за създаване на Европейска система за кредити в професионалното образование и обучение (ECVET), Официален вестник на ЕС, 2009/C 155/02

от една учебна ситуация, една квалификация към друга, и където е договорено - от една система на ПОО в друга.

Фигура 1. Квалификации и единици в ECVET³⁹



Единиците, които съставят квалификацията, трябва:

- Да бъдат описани разбираемо чрез позоваване на знанията, уменията и компетентностите, които се съдържат в тях;
- Да бъдат разработени по един последователен и съгласуван начин по отношение на цялата квалификация;
- Да са съставени по начин, който позволява самостоятелна оценка и валидиране на резултатите от ученето, които са част от единицата;
- Могат да са специфични за една отделна квалификация и общи за няколко квалификации;
- Очакваните резултати от ученето могат да бъдат придобити независимо къде и как е проведено.

Кредитните точки предоставят допълнителна информация за квалификациите и единиците в числов вид. 60 кредитни точки се разпределят към резултатите от ученето, които се очаква да бъдат постигнати в рамките на една година от формалното професионално образование и обучение. Разпределянето им обикновено се осъществява на две фази: ECVET точките първо се разпределят към цялата квалификация и след това към отделните единици. Разпределянето на кредитните точки се осъществява според тяхната относителна тежест в рамките на квалификацията според следните критерии или комбинация от тях:

- Относителна важност на резултатите от ученето, които съставят единицата, за участие на пазара на труда, за преминаване в по-високи нива на квалификация или социална интеграция;
- Сложност, обхват, обем на резултатите от ученето в единицата;
- Необходимите усилия от страна на обучаемия за придобиване на знанията, уменията и компетенциите, изискуеми за единицата;
- Относителната тежест на всяка дадена единица, обща за няколко квалификации, изразени чрез ECVET кредитни точки, може да варира от една квалификация в друга.

³⁹ Презентация „Европейска система за трансфер на кредити в професионалното образование и обучение”, по проекта DECET

На национално ниво съществува сформирана работна група към Национална агенция за професионално образование и обучение (НАПОО), включваща експерти от MOMH, НАПОО, университетски преподаватели, представители на социалните партньори. Основна цел на групата е проучване на варианти за въвеждането на Европейската система за трансфер на кредити в ПОО, разработване на проектопредложение за въвеждане на Система за трансфер на кредити в ПОО в България - BGCVET, представяне, чрез MOMH, на проектопредложения за изменение и допълнение на ЗПОО, свързани с въвеждане на Системата за трансфер на кредити в професионалното образование и обучение (ECVET), представяне на примерни единици резултати от ученето и разработване на конкретно ДООИ във вид на „единици резултати от ученето”. В средата на 2011 бе разработен проект на ДООИ по професията „Изпълнител на термални процедури” – втора степен на професионална квалификация.

При проектирането и реализацията на ИСОК, е необходимо да продължи и да бъде разширено сътрудничеството с НАПОО и MOMH, за да се постигне максимално съответствие в начините за изразяване на изискваните от работодателите компетенции, отразени е секторните модели за длъжност, и съответните изисквани резултати от ученето, залагани като елемент от ДООИ. Тясното взаимодействие е особено важно в светлината на стартиращия проект за актуализиране на ДООИ, насочени към резултати от ученето, както на разработката на конкретни мерки за валидиране на знания придобити чрез неформално или самостоятелно учене.

3.6.3. ЕВРОПЕЙСКА РЕФЕРЕНТНА РАМКА ЗА ОСИГУРЯВАНЕ НА КАЧЕСТВОТО В ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ EQAVET

Европейската референтна рамка за осигуряване на качество в професионалното образование и обучение (EQAVET) е референтен инструмент, чиято цел е да помогне на държавите в Европа да развиват и наблюдават постоянно подобряването на техните системи за ПОО въз основа на общи европейски референции. Тя допълва работата по осигуряване на качеството на ПОО чрез Европейската квалификационна рамка (EQF) и Европейската кредитна система за ПОО (ECVET).

EQAVET се състои от цикъл на осигуряване и подобряване на качеството, включващ планиране, прилагане, оценяване и преразглеждане на ПОО, подкрепен от общи критерии за качество и примерни дескриптори и показатели.

Съгласно Препоръката⁴⁰ на ЕП и на съвета от 18 юни 2009 година за създаване на Европейска референтна рамка за осигуряване на качество в професионалното образование и обучение този цикъл преминава през четири взаимосвързани етапа:

- **Планиране** – поставяне на ясни, измерими и подходящи цели по отношение на политики, процедури, задачи, човешки ресурси;
- **Прилагане** – установяване на процедури за постигане на поставените цели, създаване на партньорства, разпределяне на ресурси;
- **Оценяване** – оценяване на резултатите и процесите, подкрепено от конкретни измерители;
- **Преразглеждане или обратна връзка** - периодично преразглеждане на постиженията, определяне на действия за осъществяване на промени, корекции на цели, планове, процедури.

⁴⁰ Препоръка на Европейския парламент и на съвета от 18 юни 2009 година за създаване на Европейска референтна рамка за осигуряване на качество в професионалното образование и обучение, Официален вестник на Европейския съюз, 2009/С 155/01

EQAVET се прилага на равнище системи за ПОО и на равнище доставчици на ПОО. Тя осигурява системен подход по отношение на качеството, като включва и свързва съответните равнища и действащи фактори. Рамката поставя акцент върху наблюдението и подобряването на качеството чрез съчетаване на вътрешно и външно оценяване, преглед и развитие, подкрепени от конкретни цифри и качествен анализ.

Референтните показатели, предложени в Препоръката, имат за цел да подкрепят оценяването и подобряването на качеството на системите и/или институтите, предоставящи ПОО в съответствие с националното законодателство и практики, и да служат като „набор от инструменти“, от който различните ползватели може да избират показателите, които считат, че в най-голяма степен съответстват на изискванията на тяхната конкретна система за осигуряване на качество.

В приложенията са представени конкретни дескриптори от цикъла за качество на ПОО за различните етапи, както и референтен набор от избрани показатели за качество за оценката на качеството на ПОО. Препоръчаните индикатори за оценка на качеството на ПОО недвусмислено показват нуждата от активно участие на работодателите в процеса на подобряване на качеството на ПОО.

Прилагането на рамката EQAVET следва да се извърши на две фази:

- Адаптиране, като не по-късно от 18 юни 2011 година, всяка от държавите-членки следва да разработи подход, насочен към подобряване на системите за осигуряване на качество на национално равнище като включи социалните партньори, регионалните и местните органи и всички релевантни заинтересовани страни в съответствие с националното законодателство и практика;
- Докладване, като на всеки четири години се осъществява преглед на процеса на прилагане. Такъв преглед следва да бъде включен във всеки втори национален доклад за напредъка, изготвян в контекста на бъдещата стратегическа рамка за европейско сътрудничество в образованието и обучението въз основа на референтни критерии, които да бъдат дефинирани в рамките на мрежата на ЕРРОК, в сътрудничество с Комисията и държавите-членки.

Общи принципи за осигуряване на качеството на висшето образование и на професионалното образование и обучение

При съвместното прилагане на Европейската квалификационна рамка и системата за осигуряване на качеството на ПОО, следва да се прилагат следните общи принципи:

- Политиките и процедурите за осигуряване на качеството да се свързват с нивата на Европейската квалификационна рамка;
- Осигуряването на качеството да е неразделна част от вътрешното управление на образователните институции и институции за обучение;
- Осигуряването на качеството да включва редовно оценяване на институциите, техните програми или системи за осигуряване на качеството чрез външни контролни органи;
- Външните контролни органи или агенции, които следят за осигуряване на качеството, също да са обект на редовен преглед;
- Осигуряването на качеството да отчита контекста, новата информация, процеса и крайния резултат, като се отделя внимание на крайните продукти и резултати от ученето;

- Системите за осигуряване на качеството да включват ясни и измерими цели и стандарти, като насоки за изпълнението, подходящи средства, последователни методи за оценяване, включващи самооценяване и външна (независима) проверка, механизми и процедури за обратна връзка с цел усъвършенстване, широкодостъпни резултати от оценяването;
- Инициативите за осигуряване на качеството на международно, национално и регионално равнище да се съгласуват, за да се гарантира възможност за наблюдение, съответствие, единодействие и анализ на цялата система;
- Осигуряването на качеството да бъде общ процес, които обхваща образователните и учебни нива и системи;
- Насоките за осигуряване на качеството на общностно равнище да могат да предоставят референтни звена за оценяване и „партньорско обучение“.

EQAVET в България

България не изпълни заложеният срок - юни 2011, за разработка на подход за подобряване на качеството на ПОО. Конкретният срок е маловажен пред факта че страната ни се още наистина няма изработен подход и конкретни мерки за решаване на сериозните проблеми свързани с качеството на ПОО и това застрашава конкурентоспособността на българската икономика, особено при излизане от икономическата рецесия.

През февруари МОМН представи анализ на системата за осигуряване на качество на професионалното образование и обучение в България. Основният извод от този анализ е, че страната ни изостава от ЕС още на концептуално равнище за качество на ПОО. Съществуващата практика в страната ни и в нормативно отношение, и в действията на институциите, и в поведението на доставчиците на ПОО, и на социалното партньорство е в рамките на система, която не насърчава ПОО, не насърчава и качеството на ПОО.

Анализът на системата за осигуряване на качество на ПОО показва, че има значителни и дълбоки пропуски в системата за осигуряване на качество на ПОО в България - липсва определение за качество на ПОО; липсва системна нормативна уредба за осигуряване на качество на ПОО; липсват професионални стандарти; липсва национална концепция за осигуряване на качество на ПОО; не е осъзната потребността от качество на ПОО от институциите на системно ниво и на ниво доставчици на ПОО и най-вече от работодателите; не се прилага цикъла за качество на ПОО; приложението на дескрипторите за качество (в европейския им контекст) е повърхностно; прилаганите индикатори за ПОО дават само далечна косвена оценка за качество на ПОО; липсва институция или институции, ангажирани пряко с качеството на ПОО; няма система за поддържане и повишаване на квалификацията на учители и преподаватели в ПОО; налице е остаряла и изостанала материална база и учебни материали и пособия за ПОО; връзките на ПОО с бизнеса са символични; липсва професионално ориентиране; разширява се представянето на непривлекателността на ПОО; липсва система за проучване, идентифициране, анализ и прогнозиране на потребностите от ПОО; липсва ефективно социално партньорство за ПОО, включително за качество на ПОО.

Препоръчаните от ЕС индикатори за осигуряване на качеството на ПОО недвусмислено показват нуждата от активно участие на работодателите в процеса на подобряване на качеството на ПОО. В тази връзка ИСОК би трябвало да предвиди инструменти за натрупване на обратна връзка от страна на работодателите по отношение на качеството на професионалните умения, придобити в конкретно ВУ или ЦПО, за конкретна специалност.

3.6.4. ВАЛИДИРАНЕ НА НЕФОРМАЛНО И САМОСТОЯТЕЛНО ОБУЧЕНИЕ

Общата цел на валидирането на неформалното и самостоятелно учене е да оцени и направи видими целия обем от притежавани знания, умения и компетентности от дадено лице, независимо от начина на придобиването им (формално, неформално и самостоятелно).⁴¹

Основните европейски документи в областта на валидирането са:

- Общи европейски принципи за валидиране на неформално и самостоятелно учене, 2004 г. (Брюксел);
- Европейско проучване за валидирането на неформално и самостоятелно учене, 2004, 2005 и 2007 г.;
- Валидирането на неформално и самостоятелно учене в Европа, 2007 г. CEDEFOP;
- Европейски насоки за валидиране на неформално и самостоятелно учене, 2009 г.

Политиките за валидиране се основават на няколко основни европейски принципи⁴²:

- **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;
- **Отговорност и задължения на заинтересованите страни** – заинтересованите страни трябва да изграждат, в съответствие с техните права, отговорности и компетентности, 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;
- **Доверие** – прозрачност на процедурите, на използваните методологии, методи за оценяване;
- **Надеждност и легитимност** – участие на всички заинтересовани страни в разработването, прилагането и финансирането на механизъм за валидиране.

На национално ниво процесите на валидиране могат да бъдат подкрепени от наличието на стандарти, като:

- **професионални** – ориентирани към потребностите на пазара на труда и описани във вид на компетентности и резултати от ученето. Акцентират върху това какво е необходимо хората да правят, как да го направят и колко добре го правят. Тези стандарти трябва да включват класификация и дефиниция за работните места;
- **Образователни** – следват логиката на образованието и обучението т.е. Какво е необходимо хората да научат, как да го усвоят и как качеството и съдържанието на наученото да бъдат оценени;
- **Стандарти за оценяване;**
- **Стандарти за валидиране** - правила за използваните методики, за практиката на комисията за оценяване;
- **Стандарти за сертифициране** – например: критерии за присъждане на квалификации, отговорни институции.

⁴¹ Кратък обзор на Европейските политически документи в областта на валидирането на знания, умения и компетентности, придобити по неформален и самостоятелен път

⁴² Council of the European Union. Conclusions of the Council and representatives of the governments of Member States meeting within the Council on common European principles for the identification and validation of non-formal and informal learning. (EDUC 118 SOC 253, 18 May 2004).

Устойчивото и икономическо ефективно управление на системите за валидиране представлява ключов национален въпрос, което повдига следните въпроси:

- Кои са ползвателите на процеса по валидиране;
- Какъв е очакваният брой кандидати;
- Какво трябва да бъде осигурено - инфраструктура, човешки ресурси, управление на процесите;
- Какви са разходите за установяване и поддържане на процедурата;
- Кои са партньорите в управлението на процесите;
- Какви са дългосрочните очаквани прогнози за валидирането, броя на кандидатите и очакваните разходи.

Възможностите за финансиране на процедурите по валидиране са:

- Публично финансиране, насочено към изследвания и модели за валидиране;
- Публични инициативи, насочени към повишаване предлагането на умения в специфична част от пазара на труда;
- Частно финансиране на проекти, свързани с потребностите на бизнеса, предимно от по-големи предприятия, но и от органи на секторно ниво;
- Финансиране от страна на работодатели на лица, търсещи оценка и одит на притежаваните от тях умения;
- Финансиране от страна на институции, желаещи да отворят достъпа до програми и квалификации;
- Финансиране или ко-финансиране от лицата, които желаят да бъдат включени в процедура за валидиране.

Един от дискуссионните въпроси е степента, до която лицата трябва да плащат за валидирането. В страните членки на ЕС, са възприети най-вече следните практики:

- Такси според времето, необходимо за завършване/провеждане на валидирането;
- Обща такса, независимо от времето и броя на сертификатите, които следва да бъдат издадени;
- Такса, основана на броя и нивото на сертификатите, за чието придобиване се кандидатства и следва да бъдат издадени.

От представения преглед е видно, че процесът на установяване на система за валидиране на неформалното и самостоятелно учене още е в самото начало не само в България, а и в ЕС. В същото време е неизбежно участието на работодателите и секторните консултативни съвети във формирането на професионалните стандарти и в процедурите по оценяване, валидиране и сертифициране. Тези процеси са в пряка връзка с развитието на ИСОК и е необходимо максимално участие в сътрудничество с останалите ключови страни, с цел интегриране на ИСОК в процеса на валидиране на национално равнище.

Раздел 4. ПРОУЧВАНИЯ, СВЪРЗАНИ С УМЕНИЯТА И ПАЗАРА НА ТРУДА В ЕВРОПА

4.1. ЕВРОПЕЙСКО ПРОУЧВАНЕ НА УСЛОВИЯТА НА ТРУД

Европейското проучване на условия на труд (EWCS)⁴³ се провежда на всеки 5 години от 1990 г. С разширяването на ЕС се разширява и географският обхват на проучването. Петото по ред проучване е проведено от януари до юни 2010 г. В него са анкетирани около 44 хиляди наети и самостоятелно заети лица, от страните в ЕС-27, Норвегия, Хърватска, Македония, Турция, Албания, Черна гора и Косово. Анкетираните са 1014 българи.

Проучването изследва условията на труд в Европа с цел да се получат сравними показатели за условията на труд, както на наетите, така и на самоосигуряващите се лица в Европа, да се изследват различните аспекти на условията на труд, да се идентифицират рисковите и застрашените групи и да могат да бъдат проследявани тенденциите чрез общи показатели. Проучването обхваща теми, като заетост и безработица, организация и продължителност на работното време, организация на работата, учене и обучение, физически и социални рискови фактори, здраве и безопасност, баланс между работата и личния живот, доходи и финансова сигурност, както и връзката между работа и здраве.

Основните тенденции в условията на труд в Европа за последните десетилетия, установени от проучването са:

- Пазарът на труда в Европа продължава да се променя, с непрекъснато пренасочване от селското стопанство и промишлеността към услугите;
- Докато промяната на заетостта по сектори продължава, секторната сегрегация по пол остава постоянна;
- Повече жени заемат ръководни позиции;
- Увеличава се дялът на работещите на срочен договор;
- Продължава да спада средният брой отработени часове седмично;
- Стандартното работно време (петдневна работна седмица от 40 часа - от понеделник до петък) е в сила за повечето европейци;
- Почти една пета от работещите в Европа трудно постигнат задоволителен баланс между професионалния и личния живот, с лек спад от 2000 г. насам;
- Обученията, финансирани от работодателя през последната година, са нараснали значително през 2010 спрямо 2005;
- Има незначително увеличение на интелектуалните предизвикателства в работата; отчита се същата степен на самостоятелност, както преди десетилетие; малко по-често се среща монотонната работа;
- Намалява броя на работещите, които считат, че работата им излага на риск здравето и безопасността им. Остава непроменен дела на работещите, за които съществува опасност от телесни наранявания;
- Излагането на тютюнев дим е намаляло през последните пет години, в резултат на широкото въвеждане на законодателни мерки против тютюнопушенето;

⁴³ European Working Conditions Survey, <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/index.htm>

- Интензивността на труда остава на високо ниво;
- Значителен брой европейци не се чувстват уверени, че могат да останат на сегашната си работа до 60-годишна възраст.

Място на България по отношение на уменията и личностното развитие

Следващата таблица представя отговорите на българските работещи, сравнение със средните за Европа, на въпроса „Притежавате ли подходящите умения за Вашата работа?”.

Таблица 3. ПРОУЧВАНЕ НА УСЛОВИЯТА НА ТРУД: СЪОТВЕТСТВИЕ НА УМЕНИЯТА НА РАБОТНОТО МЯСТО

		2005			2010		
		Необходимо ми е допълнително обучение за да се справям с работата си	Уменията съответстват изцяло на задълженията	Умения за справяне с по-отговорни задължения	Необходимо ми е допълнително обучение за да се справям с работата си	Уменията съответстват изцяло на задълженията	Умения за справяне с по-отговорни задължения
BG	Административна с висока квалификация	10.1%	52.0%	37.8%	14.4%	59.3%	26.3%
	Административна с ниска квалификация	5.8%	59.5%	34.7%	9.1%	61.6%	29.3%
	Ръчен труд с висока квалификация	3.7%	71.2%	25.1%	4.5%	68.7%	26.8%
	Ръчен труд с ниска квалификация	3.5%	69.8%	26.7%	2.3%	68.6%	29.1%
	Общо	5.5%	63.4%	31.1%	7.5%	64.3%	28.2%
EU-27	Административна с висока квалификация	18.8%	47.5%	33.7%	16.3%	50.4%	33.3%
	Административна с ниска квалификация	14.1%	52.1%	33.8%	14.7%	54.8%	30.5%
	Ръчен труд с висока квалификация	11.5%	54.5%	34.0%	11.6%	57.5%	30.8%
	Ръчен труд с ниска квалификация	6.4%	55.8%	37.8%	5.8%	61.0%	33.2%
	Общо	13.1%	52.2%	34.7%	13.0%	55.3%	31.7%
BG	Производство	5.4%	68.3%	26.3%	6.5%	68.1%	25.5%
	Услуги	5.7%	60.0%	34.3%	8.2%	62.0%	29.8%
	Общо	5.5%	63.6%	30.9%	7.5%	64.4%	28.1%
EU27	Производство	12.0%	53.0%	35.0%	10.8%	57.6%	31.6%
	Услуги	13.8%	51.8%	34.4%	13.8%	54.4%	31.7%
	Общо	13.2%	52.2%	34.6%	12.9%	55.4%	31.7%
BG	Служител: постоянен договор	4.9%	63.9%	31.2%	8.4%	66.7%	24.9%
	Служител: друг договор	8.2%	63.3%	28.5%	5.9%	61.4%	32.7%
	Самостоятелно заети лица	4.4%	60.9%	34.8%	3.3%	56.3%	40.4%
	Общо	5.6%	63.3%	31.0%	7.4%	64.7%	27.8%
EU27	Служител: постоянен договор	13.1%	52.9%	34.0%	12.3%	56.4%	31.3%
	Служител: друг договор	13.7%	50.0%	36.2%	16.0%	53.4%	30.6%
	Самостоятелно заети лица	12.3%	52.4%	35.3%	12.7%	52.1%	35.2%
	Общо	13.1%	52.3%	34.6%	13.0%	55.2%	31.8%

Следващата таблица представя отговорите на българските работещи, сравнени със средните за Европа, на въпроса „Преминавали ли сте обучение, заплатено от Вашия работодател (или от Вас самите, ако сте самостоятелно заети) през последната година?”.

Въпреки ръста спрямо 2005 г., е видно, че инвестициите в допълнително обучение са над 3 пъти по-ниски от средните за Европа, като в сектор Производство разликата достига 5 пъти.

Таблица 4. ПРОУЧВАНЕ НА УСЛОВИЯТА НА ТРУД: ИНВЕСТИЦИИ В ОБУЧЕНИЕ

		2000	2005	2010
BG	Административна с висока квалификация	15.8%	15.0%	16.9%
	Административна с ниска квалификация	12.2%	7.0%	12.6%
	Ръчен труд с висока квалификация	4.6%	3.6%	3.2%
	Ръчен труд с ниска квалификация	6.6%	6.3%	3.8%
	Общо	10.1%	7.7%	9.4%
EU27	Административна с висока квалификация	45.2%	37.4%	47.0%
	Административна с ниска квалификация	32.4%	29.8%	36.4%
	Ръчен труд с висока квалификация	17.9%	14.4%	21.6%
	Ръчен труд с ниска квалификация	18.4%	16.5%	21.7%
	Общо	29.3%	26.1%	33.7%
BG	Производство	6.0%	3.4%	4.6%
	Услуги	13.1%	11.1%	12.5%
	Общо	10.1%	7.8%	9.4%
EU27	Производство	21.2%	20.0%	25.8%
	Услуги	34.0%	29.4%	37.2%
	Общо	29.3%	26.2%	33.8%
BG	Служител: постоянен договор	11.7%	10.0%	10.4%
	Служител: друг договор	8.2%	6.3%	6.0%
	Самостоятелно заети лица	6.7%	1.1%	7.4%
	Общо	10.1%	7.9%	9.4%
EU27	Служител: постоянен договор	33.5%	30.8%	39.4%
	Служител: друг договор	26.8%	23.4%	26.0%
	Самостоятелно заети лица	16.6%	12.2%	22.1%
	Общо	29.5%	26.3%	34.4%

Следващата таблица представя отговорите на българските работещи, сравнени със средните за Европа, на въпроса „Имате ли чувство за добре свършена работа на работното си място?”.

Таблица 5. ПРОУЧВАНЕ НА УСЛОВИЯТА НА ТРУД: ЧУВСТВО ЗА ДОБРЕ СВЪРШЕНА РАБОТА

		2005			2010		
		Винаги или често	Понякога	Рядко или никога	Винаги или често	Понякога	Рядко или никога
BG	Административна с висока квалификация	86.8%	10.2%	3.0%	93.4%	4.8%	1.8%
	Административна с ниска квалификация	82.6%	11.9%	5.5%	85.1%	10.3%	4.6%
	Ръчен труд с висока квалификация	79.1%	13.9%	7.0%	91.7%	4.0%	4.3%
	Ръчен труд с ниска квалификация	80.8%	14.2%	4.9%	84.3%	11.8%	3.9%
	Общо	82.2%	12.6%	5.1%	87.8%	8.4%	3.8%
EU 27	Административна с висока квалификация	86.0%	11.2%	2.8%	87.7%	9.8%	2.5%
	Административна с ниска квалификация	80.0%	13.9%	6.1%	82.8%	12.5%	4.7%
	Ръчен труд с висока квалификация	82.3%	12.5%	5.2%	86.8%	10.0%	3.2%

	Ръчен труд с ниска квалификация	73.4%	16.5%	10.1%	77.0%	14.7%	8.3%
	Общо	80.4%	13.6%	6.0%	83.6%	11.8%	4.6%
BG	Производство	80.5%	13.9%	5.6%	89.5%	7.7%	2.8%
	Услуги	83.3%	11.9%	4.8%	86.5%	9.1%	4.4%
	Общо	82.1%	12.8%	5.1%	87.7%	8.5%	3.8%
EU 27	Производство	79.8%	13.7%	6.5%	85.4%	10.1%	4.4%
	Услуги	80.8%	13.6%	5.7%	82.7%	12.5%	4.7%
	Общо	80.4%	13.6%	6.0%	83.6%	11.8%	4.6%
BG	Служител: постоянен договор	84.9%	11.1%	4.0%	88.1%	8.0%	3.9%
	Служител: друг договор	75.0%	17.3%	7.7%	83.6%	11.7%	4.7%
	Самостоятелно заети лица	86.2%	9.8%	4.1%	92.2%	7.4%	.4%
	Общо	82.7%	12.4%	4.9%	87.9%	8.5%	3.6%
EU 27	Служител: постоянен договор	80.0%	14.4%	5.6%	83.1%	12.4%	4.5%
	Служител: друг договор	75.2%	15.0%	9.8%	78.9%	14.1%	7.0%
	Самостоятелно заети лица	88.0%	8.9%	3.1%	90.8%	7.4%	1.9%
	Общо	80.4%	13.6%	6.0%	83.6%	11.9%	4.5%

Тук са посочени данни само по някои от въпросите на проучването на условията на труд, които имат най-близко отношение към развитието на уменията, и биха могли да бъдат сравнени с данните получавани от проучванията, които се провеждат в рамките на Проекта.

Eurofound предоставя достъп в Интернет до обобщени данни от проучването по страни, сектори, тип професия, вид заетост, пол, възраст по всичките 13 теми (около 60 въпроса), включени в проучването. Тези данни могат да бъдат ползвани при анализите на различни аспекти на българския пазар на труда на национално и секторно ниво, провеждани в рамките на Проекта.

4.2. BUSINESSEUROPE ЗА STEM-УМЕНИЯТА

През юни 2011 г. Конфедерацията на европейския бизнес BusinessEurope, чийто член е и Българска стопанска камара, публикува и изпрати до европейските институции своя доклад „Недостиг на умения – часовникът тиктака”⁴⁴.

Публикацията третира проблема с недостига в Европа на т.нар. STEM-умения (Science, Technology, Engineering & Mathematics) и изтъква необходимостта от неотложни мерки, които националните правителства, европейските институции, бизнесът и доставчиците на образователни услуги трябва да предприемат, за да се справят с него.

„Липсата на ключови компетенции у работната ръка ще бъде една от основните пречки за икономическия растеж в следващите години”, заявява Юрген Тумен – президент на BUSINESSEUROPE. Според него, бизнесът, националните правителства и образователните институции трябва да положат съвместни усилия, за да направят STEM-образованието по-привлекателно за младите хора. Това би могло да стане чрез по-широко навлизане на научните изследвания в учебните програми в основното и средното образование, задълбочаване на връзката между образование и бизнес и, най-вече – чрез преориентиране на ресурси от страна на националните правителства към STEM-образованието. Като пример президентът на

⁴⁴ Недостиг на умения – часовникът тиктака, доклад на BusinessEurope, <http://www.competencemap.bg/url:kpjtw>

BUSINESSEUROPE посочва, че 100 млрд. долара от пакета за икономическо възстановяване на САЩ са разпределени за образование, изследователска и развойна дейност, а инвестициите в научни изследвания и образование, като дял от БВП в страни като Япония и Южна Корея значително надвишават тези на ЕС. Освен това, през последните 20 години т.нар. развиващи се икономики са повишили дела на високотехнологичния си износ с впечатляващи размери. Според Юрген Туман, **европейските политици са закъснели с признанието за недостига на STEM-умения**, а оттам - закъсняват и с прилагането на мерки за противодействие на проблема.

Европейският център за развитие на професионалното образование и обучение Cedefop прогнозира, че **за периода 2010-2020 г. търсенето на техници и приложни специалисти ще нарасне с 20%**. Именно за тези професионални категории ще има най-висок процент заетост.

BUSINESSEUROPE отбелязва, че броят на постъпилите във ВУ в ЕС през последното десетилетие расте (от 630 400 през 1999 г. до 916 100 през 2008 г.), но успоредно с тази положителна тенденция, намалява делът на завършилите STEM-специалности (от 24.8% през 1999 г. до 22.7% през 2005 г.). Една от причините за сравнителната **непривлекателност на STEM-специалностите** е схващането им като прекалено тясно специализирани, а това противоречи на преобладаващото желание образованието да отваря колкото е възможно повече врати и възможности за реализация. Именно бизнеса трябва да разбие този мит и да покаже, че изучаването на STEM-предмети разширява възможностите за кариерно развитие.

Демографските промени в Европа ще имат голямо въздействие върху няколко STEM-професии, се казва още в анализа на BUSINESSEUROPE и като пример се посочва Великобритания, където около 70% от настоящите висококвалифицирани работници в ядрената индустрия се очаква да се пенсионират до 2025 г.

В допълнение към слабите възможности за развитие на „местните таланти”, **Европа не привлича достатъчно висококвалифицирани работници от други части на света** – трудовият пазар на Стария континент остава все още недостатъчно привлекателен за тях. Според изследвания на ЕК „мозъците” предпочитат дестинации, като САЩ, Канада и Австралия.

Структурните промени към „икономика на услугите” намаляват необходимостта от квалифицирани работници и това донякъде обяснява по-ниската заинтересованост на младите хора към STEM-специалностите. Експертите на BUSINESSEUROPE обаче, подчертават, че услугите също се нуждаят от съответните умения и примери за това са ИКТ-секторът и финансовите услуги. Така например, **ИКТ-секторът в ЕС генерира повече от 50% от ръста на производителността и очакванията са през 2015 г. недостигът на квалифициран персонал за този бранш да достигне между 380 и 700 хил. работни места в страните от ЕС.**

Представителите на европейския бизнес виждат своята роля в преодоляването на тези дисбаланси на трудовия пазар и повишаване интереса към STEM-специалностите чрез:

- Създаване на т.нар. **STEM-класове и модели на подражание**, при които представители на индустрията споделят опита си и възможностите за кариерно израстване. При подобен тип обучения се съчетават теоретични познания и практически приложения, извлечени от реалната практика, а целта е привличане на интерес към STEM-специалностите;
- **Участие на бизнеса в системата за учене през целия живот за учителите**, като им предоставят възможност за обучение на място, в реална бизнес среда;
- Предлагане на **стажантски места и предоставяне на съоръженията на компаниите за лабораторна работа на обучаемите**. Ползването на материалната база на предприятията е възможност за студентите да придобият умения, които реално се

търсят от местните компании, а също така може да им даде достъп до най-новите модели оборудване. От друга страна, това е ефективен начин за качествен подбор на персонала, а също така е възможност за университетите и фирмите да споделят разходите за ноу-хау;

- **Активно участие на бизнеса в управителните тела на университетите**, където своевременно да се подава информация за бъдещите нужди от знания и умения, така че образователните пътеки непрекъснато да се адаптират към потребностите на трудовия пазар;
- Друга важна роля на бизнеса е да идентифицира и промени навреме митовите свързани с избора на кариера сред младите и обществото. Промените на митовите минават през множеството примери за предприемачи, които са създали успешен бизнес от технологични иновации, по-добра информираност за нивата на заплащане в областта на науката и инженерните специалности.

BUSINESSEUROPE отбелязва, че в условията на ограничения върху националните бюджети, **правителствата трябва да се преориентират ресурсите към приоритетни области от ключово значение за икономическия растеж. Образованието е такъв приоритет** – това е дългосрочна инвестиция и е предпоставка за устойчиво развитие. От решаващо значение е **образователната система да харчи оскъдните си ресурси по ефикасен начин** – за обучение на работната сила в умения, които са икономически жизнеспособни и перспективни. В този смисъл, бизнесът смята, че висококачественото STEM-образование трябва да е приоритет на публичните разходи.

Качеството на европейската образователна система се нуждае от подобрене на всички нива – основно, средно, висше, докторанти, специализанти, за да може Европа да постигне успех в глобалната битка за технологично надмощие и конкурентоспособност.

Наложително е **преподавателите на всички нива да имат съпоставими умения и компетенции**, особено относно качеството на учителите за ранната детска възраст, защото резултатите се проявяват по-късно. В този контекст, правителствата трябва да подобрят качеството на педагогическото образование и да актуализират изискванията към професионалните умения на преподавателите.

Наложително е, **да се модернизират методиките на преподаване и да се даде повече свобода на преподавателите** да избират методите, в съответствие с образователните стандарти. Целта е доставчиците на образователни услуги да поемат своята отговорност за осигуряване на образование, водещо до заетост.

Общите компетенции като адаптивност, творчество и предприемачество стават все по-важни за работодателите. **Изграждането на т.нар. меки умения** може да бъде постигнато чрез въвеждане на нови методи на преподаване и поставяне на акцент върху интердисциплинарни курсове и дисциплини, като предприемаческа култура, езикови умения, работа в екип и др.

Националните правителства да създадат правна рамка за насърчаване участието на компаниите в образователната система и намаляване на бюрокрацията в процеса, вкл. да се опростят процедурите за предоставяне на места за чиракуване и стажуване, както и за допускане на частни инвестиции в публичната образователна система. Важно е да се предвидят стимули за учители и учени, които си сътрудничат с бизнеса.

Във връзка с т.нар. **„глобално циркулиране на мозъци”** се посочва, че не трябва да се надценява привлекателността на Европа за квалифицирани имигранти. В потвърждение на

това е фактът, че **само 3% от учените в ЕС са граждани на трети страни**. Вместо да се страхува от изтичане на мозъци, Европа трябва да се стреми да се превърне в по-атрактивно място за работа, за да бъде част от глобалното циркулиране на мозъци. Настоящите ограничения на европейския трудов пазар за граждани на трети страни пречат на привлекателността на ЕС за доказани таланти, учени и изследователи. Стъпка в правилната посока за приемане на квалифицирани имигранти е **Директивата за „Синята карта”**.

Наложително е да се улесни възможността за вътрешнокорпоративни трансфери на служители от един филиал (извън територията на ЕС) до друг (в държава-членка). В този контекст, BUSINESSEUROPE приветства проекта на Директива за вътрешнокорпоративни трансфери от юли 2010 г.

Въпреки че всички национални трудови пазари страдат от недостиг на ключови специалисти, все още **липсват единни стандарти за специфичните професии**, а различията в отделните страни пречат на трудовата мобилност. Създаването на единни стандарти ще позволи по-лесно преминаване от една образователна система в друга, тъй като компетенциите ще са еднакви, независимо от това къде са придобити.

4.3. Доклад на института INSEAD

Институтът Insead⁴⁵, един от водещите бизнес колежи в Европа, публикува в 2 поредни години свои изследвания за нивото на уменията. През 2009 г. докладът „Who cares? Who dares?” сравняваше нивата на умения в Европейските страни, които биха гарантирали развитие на иновациите и стабилността в Европа. През 2010 г. докладът „Economic Tigers: Sustaining the Roar” включва в сравнението водещите Азиатски икономики и прави оценка на изоставането на Европейските страни по отношение на уменията.

Скала за оценка

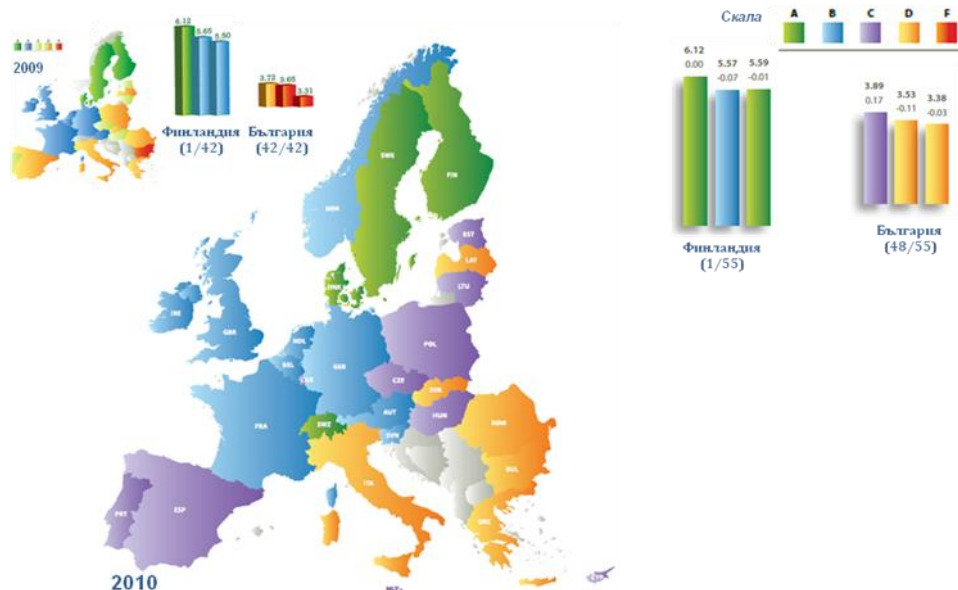


В двата доклада сравненията са базирани на собствена скала за оценка, наречена **Skills Pyramid, състояща се от 3 компонента:**

- **Умения за глобалната икономика на знанието (GKE)**, включващи умения за генериране на иновации, лидерски умения, особено в интернационална среда, управление на екипи, включително виртуални екипи, способност за решаване на нововъзникващи проблеми, като напр. промените в климата;
- **Умения изисквани от конкретните нужди на пазара на труда**, включващи както специфични за сектора умения (като софтуерно проектиране, инженери в електротехниката), така и междусекторни умения (счетоводство, право, УЧР);
- **Умения за социална интеграция**, включващи грамотност (четене, писане, основни познания по науки и математика, ИТ-грамотност) и познания в интердисциплинарни науки като комуникацията, напр. чужди езици.

⁴⁵INSEAD, <http://www.insead.edu/>

Къде е България в тази класация



Има явно изоставане относно уменията, свързани със справяне в „Икономиката на знанието” - лидерски, за справяне с проблеми, за работа в екип, за иновации. Изоставане в специфичните професионални умения. Спрямо класацията от 2009 г. има подобрение по отношение на общата грамотност.

За съжаление, излизането на България от „червената зона” се дължи не толкова на изпреварващо развитие, колкото на включването на редица Азиатски страни в класацията за 2010 г.

Пирамида на уменията

Представена е т.нар. пирамида на уменията, която отчита мястото на всяка от включените страни спрямо избраната 5-степенна скала, както и промяната спрямо позицията през предходната година.

5	United States	5.42	0
6	Singapore	5.38	+2
7	Taiwan	5.26	0
8	Belgium	5.24	+1
9	Norway	5.15	-2
10	Netherlands	5.10	0
11	New Zealand	5.09	+7
12	France	5.03	+1
13	Australia	4.99	+6
14	Germany	4.94	-3
15	United Kingdom	4.92	-3
16	Japan	4.90	-1
17	Ireland	4.89	0
18	Korea, Rep.	4.88	-12
19	Austria	4.85	-5
20	Slovenia	4.75	+3
21	Malaysia	4.66	-6
22	Czech Republic	4.65	+2
23	Estonia	4.58	-1
24	Cyprus	4.53	+9
25	Hong Kong SAR	4.34	-4
26	Portugal	4.33	+1
27	India	4.32	-2
28	Luxembourg	4.24	+6
29	Malta	4.23	+3
29	Hungary	4.23	-1
31	Spain	4.19	-1
32	Lithuania	4.18	-6
33	Poland	4.16	+1
34	China	4.08	+12
35	Russian Federation	4.00	+2
36	Thailand	3.99	-7
36	Ukraine	3.99	+4
38	Latvia	3.96	-7
39	Sri Lanka	3.91	+3
40	Italy	3.90	-3
41	Greece	3.88	-2
42	Brazil	3.85	+3
43	Romania	3.84	+1
44	Slovak Republic	3.80	-8
45	Indonesia	3.79	-2
46	Vietnam	3.67	+5
47	Turkey	3.66	-6
48	Bulgaria	3.60	+2
49	Mexico	3.58	-1
50	Philippines	3.50	-1
51	Mongolia	3.38	-4
52	Pakistan	3.18	0
53	Cambodia	2.93	+1
54	Bangladesh	2.86	+1
55	Nepal	2.70	-2

1	Finland	5.76	0
2	Denmark	5.71	0
3	Sweden	5.62	0
4	Switzerland	5.52	0

Rank 2009	Country	Score 2009	Rank Change 2007-2009
Rank 2009	Country	Score 2009	Rank Change 2007-2009

Rank 2009	Country	Score 2009	Rank Change 2007-2009
Rank 2009	Country	Score 2009	Rank Change 2007-2009

Rank 2009	Country	Score 2009	Rank Change 2007-2009
Rank 2009	Country	Score 2009	Rank Change 2007-2009

Rank 2009	Country	Score 2009	Rank Change 2007-2009
Rank 2009	Country	Score 2009	Rank Change 2007-2009

През 2011 г. докладът на INSEAD за уменията е насочен предимно към изследователските умения и уменията за иновации.

4.4. ПРОГНОЗА НА CEDEFOP ЗА ТЪРСЕНЕТО И ПРЕДЛАГАНЕТО НА УМЕНИЯ ДО 2020

Прогнозирането на потребностите от умения е важен приоритет на европейската инициатива „Нови умения за нови работни места”. С публикуването през 2010 г. проучване Cedefop създава основа за прогнозирането на потребностите от умения, които ще се актуализират на всеки две години. Прогнозата на Cedefop за промяна на търсенето и предлагането на умения до 2020 г.⁴⁶ е актуализация на прогнозите от 2007/08 година. Тя използва нови данни и подобрени методи за средносрочна оценка на въздействието на финансовата криза от 2008 и последвалата рецесия. Прогнозите могат да бъдат усъвършенствани в много отношения – чрез подобряване на източниците на данни, разработване на нови изследвания и проучване на професионалните изисквания в по-голяма дълбочина. Cedefop възнамерява да подобри следващите прогнози чрез изследване на несъответствията в уменията, секторните нужди от умения, по-специално търсенето на "зелени" работни места и чрез разработване и пилотиране на ново Европейско проучване на потребностите от умения сред работодателите.

Основни заключения в Прогнозата за търсене и предлагане на умения до 2020

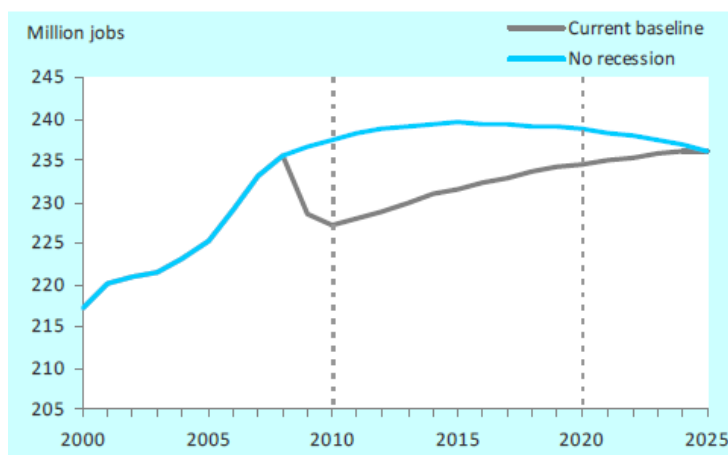
Икономическата криза оказва драматично въздействие върху европейския пазар на труда. Ръстът на заетостта в Европа в най-добрия случай би могъл само постепенно да се възстанови през следващото десетилетие.

Според прогнозата на Cedefop, добрата новина за търсенето и предлагането на умения в Европа е, че въпреки рецесията, до 2020 г. ще бъдат създадени около 7 млн. работни места, като новосъздадени работни места или запазване на работни места. Прогнозата предвижда поява на **още 73 млн. възможности за работа** в резултат от пенсиониране или промяна на работното място. Така общият брой възможности за работа се очаква да нарасне с до 80 млн. през следващото десетилетие.

Въпросът е, дали Европа разполага с необходимите умения, за да бъдат заети тези нови работни места.

Счита се, че към 2009 има 10 млн. по-малко работни места отколкото са се предвиждали преди кризата. В случай на скромно възстановяване, заетостта през 2020 г. може да достигне малко под своя връх от около 235 млн. през 2008 г.

ФИГУРА 2. ВЪЗДЕЙСТВИЕТО НА РЕЦЕСИЯТА ВЪРХУ ЗАЕТОСТТА (ЕС-27 +)

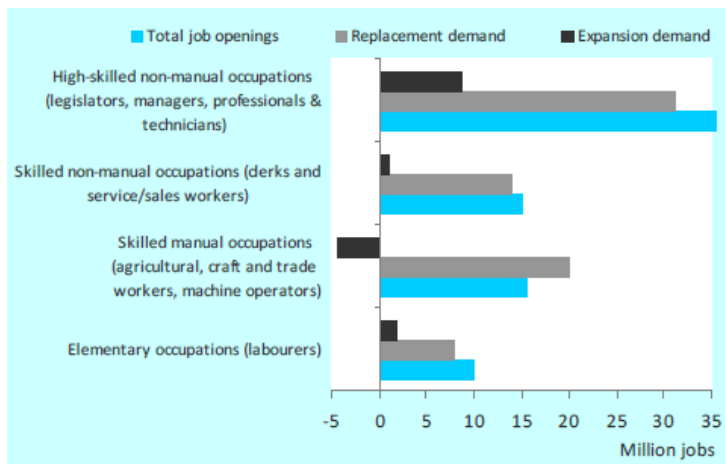


⁴⁶ Skills supply and demand in Europe. Medium-term forecast up to 2020, CEDEFOP

Повече длъжности изискващи повече знания и умения

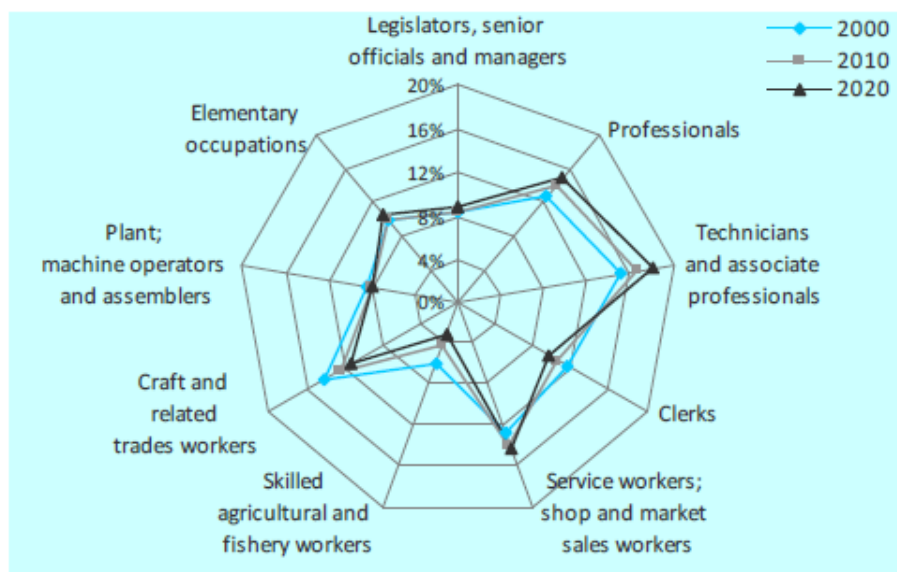
Последните тенденции сочат, че повечето от новите работни места - очаквано около 8,5 млн., ще изискват повече знания и умения, напр. позиции във висшето управление и технологиите.

Фигура 3. Бъдещи възможности за работа (ЕС-27 +)



Не се очаква значително увеличение на броя на квалифицираните специалисти в областта на услугите, но се очаква да се промени структурата на работните места в тази група. Очаква се търсенето на офис служители да спадне с около 1 млн., докато търсенето на професии като продажби, сигурност, кетъринг и грижи може да се увеличи с над 2 млн. Очаква се да се увеличи с около 2 млн. търсенето за позиции изискващи елементарни умения. Очаква се загуба на над 4 млн. работни места за квалифицирани работници, работещи ръчно. Много от тях вероятно ще са на рутинни позиции, заменени от нови технологии. Тези промени сигнализират за риск от поляризация на работата - увеличаване на търсенето в най-ниския и най-високия сегмент, както и намаление или стагнация в средата.

Фигура 4. Промяна на професионалната структура (ЕС-27 +)

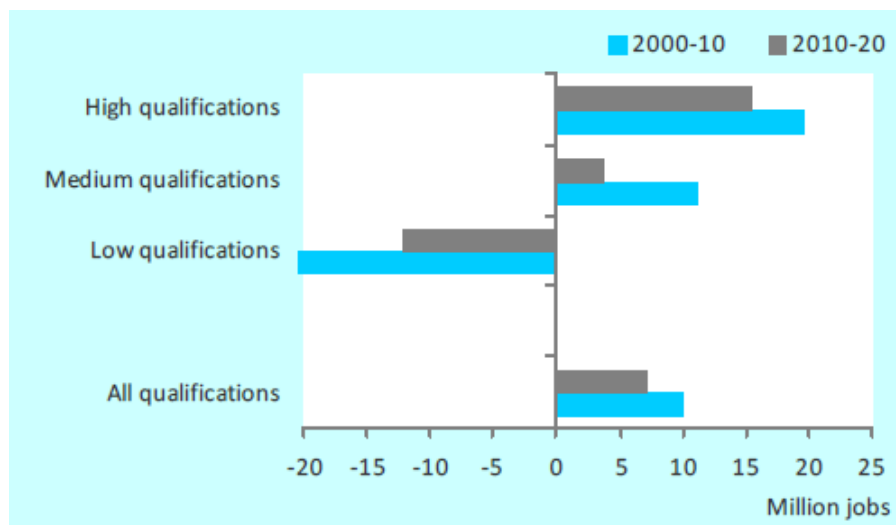


Повишено търсене на квалификация

Прогнозите сочат, че търсенето на умения - измерени чрез степента на професионална квалификация, вероятно ще продължава да расте. Индуриалните и технологичните промени

водят до увеличаването на търсенето на високо и средно квалифицирани групи, за сметка на ниско квалифицираните.

ФИГУРА 5 : ТЪРСЕНЕТО НА КВАЛИФИКАЦИИ, НЕТНА ПРОМЯНА (ЕС-27 +)



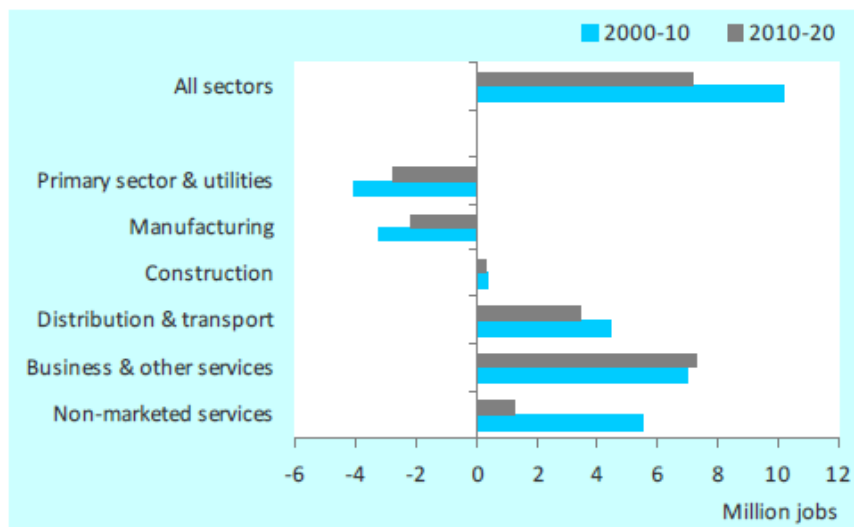
На практика, предлагането на умения също оказва влияние върху заетостта. Прогнозите за заетостта според квалификацията приемат, че досегашните тенденции ще продължат в голяма степен. Търсенето на високо- и средно-квалифицирани кадри ще продължава да расте, дори и за позиции изискващи по-ниско ниво, а търсенето на тези с ниска (или липсваща) професионална квалификация ще продължава да спада. Това води и до повишаване на изискванията за умения за много работни места, които преди това са били заемани от хора с по-ниска квалификация. Очаква се търсенето на висококвалифицирани кадри да нарасне с над 16 млн., докато търсенето на ниско квалифицирани работници - да спадне с около 12 млн. Делът на работните места, изискващи високо ниво на квалификация ще се увеличи от 29% през 2010 до около 35% през 2020 г., а броят на работните места, изискващи ниска квалификация ще падне от 20% на 15%. Делът на работни места, изискващи средно ниво на квалификация ще остане значителна - около 50%.

Продължава тенденцията към увеличаване на работните места в сектора на услугите

Рецесиите обикновено ускоряват секторните промени. Въпреки това се очаква, преходът към икономика на услугите и отпадането на основни добивни и производствени дейности, да запазят тенденциите отпреди кризата.

Прогнозира се значителен спад на заетостта в първичния сектор - със загуба на около 2,5 млн. работни места, особено в селското стопанство. Загуба на още 2 млн. работни места се очаква в преработващата промишленост. Очаква се растеж на заетостта с около 7 млн. работни места в областта на услугите. Значително увеличение се очаква и в дистрибуцията и транспорта. Ръстът на заетостта на публични услуги, като здравеопазване и образование ще бъде компенсирани с намаляване на търсенето на работна ръка в публичната администрация, поради бюджетни ограничения.

ФИГУРА 6: ПРОМЯНА В СЕКТОРНАТА ЗАЕТОСТ (ЕС-27 +)

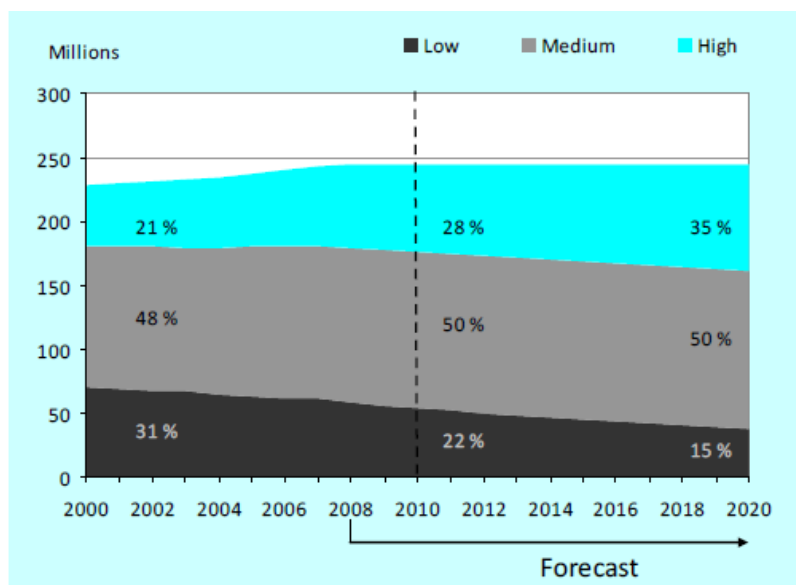


Дали европейците ще разполагат с необходимите умения?

Нивото на квалификация предлагано на пазара на труда до голяма степен се предопределя от демографията и досегашните решения за образование и обучение. Хората на възраст 15-24 години все още придобиват квалификация.

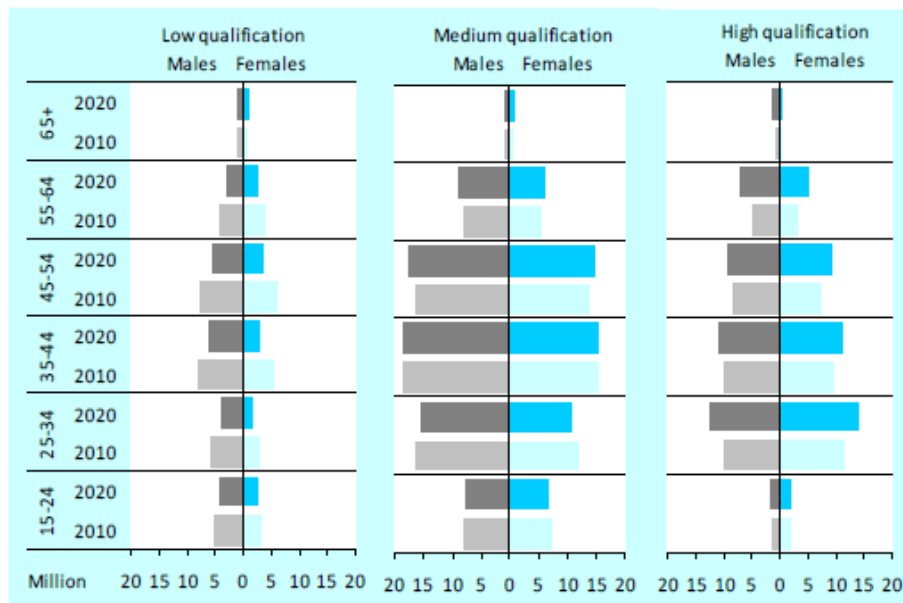
Очаква се да се увеличи с около 16 млн. работната сила на възраст над 15 години с високо и средно ниво на квалификация, които притежават висше образование. Очаква се тези със средно ниво на квалификация, основно професионална, да се увеличат с много по-малко - около 1 млн., но те все още ще представляват 50% от работната сила. Нискоквалифицираните се очаква да намалеят с около 15 млн., тъй като на пазара на труда навлизат висококвалифицирани млади хора, а го напускат по-слабо квалифицирани възрастни хора.

ФИГУРА 7: ТЕНДЕНЦИИ НА ПРЕДЛАГАНЕ НА РАБОТНА СИЛА НА ВЪЗРАСТ 15 + (ЕС-27 +) СПОРЕД КВАЛИФИКАЦИЯТА



Очаква се и в бъдеще, жените да имат по-висока квалификация от мъжете, въпреки че средните темпове на нарастване на нивото на квалификация за мъжете са по-високи отколкото за жените. Очаква се спадът в броя на хората с ниско ниво на квалификация да бъде по-рязък при жените.

Фигура 8: РАБОТНА СИЛА ПО ВЪЗРАСТ, ПОЛ И КВАЛИФИКАЦИЯ (ЕС-27 +)

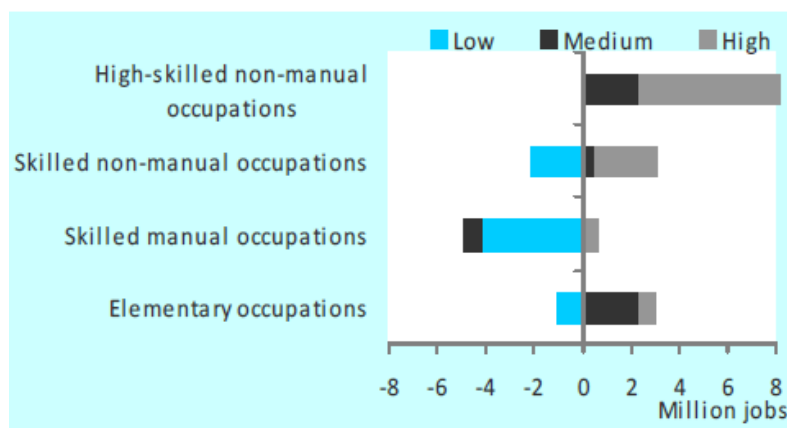


Броят на лицата с високо ниво на квалификация ще се повиши рязко в групата над 25 г. и ще отбележи най-голямо увеличение в групата 25-34 г. Очаква се броят на лицата със средно ниво на квалификация да намалее за тези до 34 години, но да се увеличи за тези на възраст над 35. Това е резултат от застаряването на работната сила и фактът, че младите хора като цяло са по-добре квалифицирани. Лицата на възраст над 55 през 2020 г. ще бъдат по-високо квалифицирани от същата група днес. Делът на участието на пазара на труда сред възрастните се очаква да се увеличи, тъй като потребностите, способностите или желанието за работа се увеличават и се удължава трудовия път.

Нужните умения за нужните работни места?

Въпреки рецесията, високо- и средно квалифицираните лица имат по-голям шанс за намиране на добро работно място спрямо тези с ниска квалификация. Но прогнозните резултати показват, че много лица с високо и средно ниво на квалификация, ще работят на позиции изискващи по-ниско ниво. За някои това може да е временно явление (напр. работа на току-що дипломирани в ресторанти и барове), но колкото по-дълго трае, толкова повече засилва чувство на неудовлетвореност у засегнатите. От друга страна, подобни несъответствия могат да позволят на хората да обогатят работата си по начин, неочакван за работодателите. Дисбалансът може да се дължи и на увеличаващите се изисквания за много длъжности, които още не са отразени в стандартните класификатори.

Фигура 9: ПРОМЯНА НА ТЪРСЕНЕТО ПО ПРОФЕСИОНАЛНИ ГРУПИ И КВАЛИФИКАЦИИ, 2010-20 (ЕС-27 +)



Прогнозирания дисбаланс не следва да се тълкува твърде буквално. Тенденциите в предлагането (към по-високо квалифицирана работна сила) и на търсенето (към по-голямо използване на висококвалифицирани кадри) трудно могат да се предскажат точно, и сложно си взаимодействат. Други изследвания на Cedefop показват, че наличието на официална квалификация над изискванията не е проблем сам по себе си. Но използването на уменията и компетенциите на лицата под техните възможности със сигурност е потенциален проблем за лицата, работодателите и обществото като цяло.

Резултатите от прогнозата на Cedefop⁴⁷ показват, че професионалната структура на Европа се движи към работни места, изискващи повече знания и умения. Необходимо е провеждане на политики, гарантиращи най-доброто използване на наличните в момента умения. Например, тъй като жените ще са по-квалифицирани от мъжете, трябва чрез подходящи мерки да се подпомогнат да използват своя потенциал и да им се предоставят по-добри възможности за съчетаване на работата и семейството. Необходима е повече информация за това, какво хората наистина знаят и какво са в състояние да прилагат на конкретните си работни места. Валидирането на неформалното и самостоятелно учене, както и подкрепата за ученето през целия живот биха могли да подпомогнат постигането на по-добро съответствие на уменията и работните места. Европа трябва да си гарантира, че нейните човешки ресурси могат да отговорят на потребностите на икономиката. Трябва да се даде възможност на хората да повишават и разширяват своите умения. Повишаването на уменията не е просто действие, което позволява на хората да получат по-добра работа: то е също така им дава възможност да оформят работните места на бъдещето, и така да допринесат активно за развитие на иновативната икономика. Бързо развиващите се страни като Бразилия, Русия, Индия, Китай (т. нар. BRIC страни) също се стремят да увеличат дела на висококвалифицирани работни места. Европа няма място за самодоволство.

4.5. МЕТОДОЛОГИЯ, ИЗПОЛЗВАНА ОТ CEDEFOP ЗА ПРОГНОЗИРАНЕ НА ПОТРЕБНОСТИТЕ ОТ УМЕНИЯ В ЕВРОПА

Cedefop използва сложни технически методи за прогнозиране потребностите от умения в Европа. Методологията е базирана основно на иконометрично моделиране с помощта на времеви серии данни. Възприетият модулентен подход позволява самостоятелно разработване и подобряване на различните части на системата.

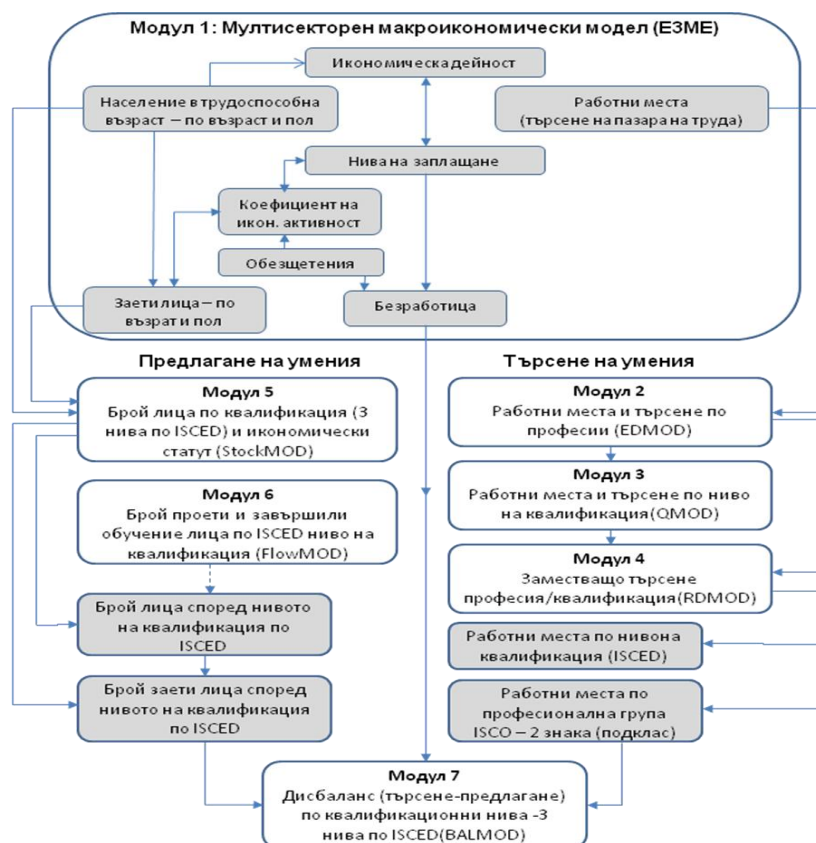
Разработената обща рамка подлежи на по-нататъшно развитие и настройка за конкретни нужди. Тя дава възможност за усъвършенстване на подходите за моделиране, използвани за проектиране на професионални и квалификационни структури, както и на заместващото търсене⁴⁸. Тя дава възможност за подобрения или подмяна на изходните данни за отделни страни или сектори, когато качеството и надеждността на данните не могат да бъдат гарантирани. Предложената рамка ще бъде подложена на дискусия с експерти от европейски страни, които по-добре познават тенденциите в заетостта и наличните данни в собствените си

⁴⁷ Повече данни, анализ и информация могат да бъдат намерени в: Cedefop. Търсенето и предлагането на умения в Европа: средносрочна прогноза до 2020 г.

⁴⁸ Заместващото търсене отразява процеса по търсене на нови работещи на мястото на онези, които напускат трудовия пазар поради пенсиониране, миграция и трудова мобилност.

страни. Общата рамка дава възможност ефективно да бъдат включвани нови данни или допълнителни предположения. Проектът включва разработване на бази данни и съответни инструменти, необходими за широко обхванато, следващо обща логика, прогнозиране на уменията за всички страни в ЕС, Норвегия и Швейцария (ЕС-27+). Той използва общи данни, методи и модели за всички страни. Концептуалната рамка за анализ на бъдещото развитие на търсенето и предлагането на умения в цяла Европа се състои от базите данни за търсенето и предлагането и свързаните с тях модели и модули и е представена на следващата графика.

Фигура 10. КОНЦЕПТУАЛНА РАМКА ЗА АНАЛИЗ НА ТЪРСЕНЕТО И ПРЕДЛАГАНЕТО НА УМЕНИЯ



За оценка на търсенето са включени четири основни модула:

Модул 1: набор от мултисекторни макроикономически прогнози за заетостта, базирани на макроикономическия модел **ЕЗМЕ**.

Модул 2: моделиране на търсенето по професии, фокусирано върху изследване на нарастването на търсенето по сектори, въз основа на общи класификатори и източници на данни - най-вече европейското проучване на работната сила LFS (European Union Labour Force Survey) (EDMOD).

Модул 3: моделиране на търсенето по квалификации (QMOD), въз основа на подобни източници на данни, което се съсредоточава върху сигналите за нарастващо търсене на квалификация по професии, без да оценява наличното предлагане.

Модул 4: модул оценка на заместващото търсене, използващ подобни източници на данни, който отчита важността не само на промяната на изискванията за професионално ниво, но също и необходимостта да бъдат заместени тези, които напускат трудовия пазар поради пенсиониране, миграция и трудова мобилност (RDMOD).

Бъдещите тенденции в търсенето на общоевропейско ниво (ЕС-27+) се очертават:

- По сектори (до 41 индустрии, въз основа на NACE класификация);

- По професия (до 27 професии, въз основа на ISCO класификация);
- По квалификация (три широки нива, въз основа на ISCED класификация);
- Нарастването на заместващото търсене по професии и квалификация.

На тази основа се изгражда прогноза за броя свободни позиции (нето промяна на заетостта плюс заместващо търсене) по изисквани умения (измерени чрез професии и ниво на квалификация).

Оценка на предлагането на умения

Средносрочни прогнози за предлаганите умения използват наличните данни за квалификация, разглеждани по възраст, пол и най-високата притежавана официална квалификационна степен. При това е необходимо получените прогнози да са съпоставими с прогнозите за търсенето на умения (според квалификацията).

Оценката на предлагането на умения включва три основни модула:

Модул 1: ЕЗМЕ*: разширена версия на съществуващия европейски макроикономически модел ЕЗМЕ, която включва допълнително демографски модул и модул за предлагането на пазара на труда. Това осигурява исторически анализ и прогнози за предлагането на работна ръка по възраст и пол.

Модул 5: StockMOD: анализ на микроданните от европейското проучване на работната сила LFS от Евростат, за да се оцени вероятността за промяна в квалификационните нива на населението и на работната сила.

Модул 6: предвижда се в бъдеще - FlowMOD: анализ на обобщена информация, публикувана от Евростат/OECD (за приетите и завършилите образование), за да се направи допълнителен анализ на дела на обучените и нивото на квалификация по възрастови групи.

Сравняване на предлагането и търсенето на умения

За оценка на възможните дисбаланси на пазара на труда и несъответствията в уменията е добавен допълнителен модул:

Модул 7: BALMOD: модул, който съпоставя и претегля прогнозите за търсене и предлагане на умения, като се фокусира върху квалификациите.

Накрая се прави корекция на оценките на търсенето по квалификация, за да се отстранят отклоненията. Отклоненията в данните отразяват разликите между заетостта, измерена от националните статистики (по предприятия и работни места) и съответните оценки от LFS проучванията (по лица и местоживееене). Разликата между двата типа данни може да бъде значителна и трябва да се вземе предвид, особено когато се сравняват търсенето и предлагането. Търсенето се отчита предимно чрез работните места, т.е. предприятията, а предлагането - чрез данни за гражданите.

Най-често разликите в данните се дължат на:

- Работа в две предприятия или работно място, заемано от две или повече лица;
- Разлика между местоживееене и място на работа (много хора не живеят в страната, в която работят, напр. В малки страни като Люксембург);
- Лицата едновременно работят и участват в обучение (тогава може да са включени едновременно в статистиката на работната сила и на образованието и се получава двойно отчитане);
- Налични са различни определения за безработицата (напр. Дефиниция на мот и дефиниция за лицата, имащи право на обезщетение при безработица);

- Статистически грешки (при измерването на заетостта, безработицата и свързаните с тях показатели, както и при избора на извадка);
- Други различия, дължащи се на използването на различни източници на данни, напр. за гражданите, работещи в чужбина.

Включеният в концептуалната рамка мултисекторен макроикономически модел ЕЗМЕ може да бъде използван и за други икономически анализи и прогнози, вкл. **при провеждане на секторните и национални анализи в рамките на Проекта**. Подробна информация за модела, както и за други подобни модели, предоставя Cambridge Econometrics⁴⁹.

Система за прогнозиране на търсенето и предлагането на работна сила в България

Методологията използвана от CEDEFOP за прогнозиране на търсенето и предлагането на работна сила, вероятно ще бъде в основата и на проектирането и разработката на системата за средносрочно прогнозиране на пазара на труда в България, което стартира МТСП. Изключително важно е при проектирането на българската система за прогнозиране да бъдат предварително анализирани всички възможни източници на данни за пазара на труда, да се оцени степента на съпоставимост на данните и необходимите усилия за попълване на липсващите данни. Това включва макроикономическа информация от НСИ, НАП, НОИ, търговски регистър; данни за заетост и свободни работни места от АЗ, частните трудови борси и агенциите за временна заетост; данни за образованието и обучението от МОМН, НАПОО, ВУ; данни за трудовата миграция; професионални стандарти; **секторните анализи на Секторните консултативни съвети**, създадени в рамките на Националната референтна мрежа и съответно секторните анализи на новосъздаващите се Европейски секторни съвети по заетостта и уменията.

Изключително важно за доброто функциониране на системата за прогнозиране на пазара на труда е установяването на междуведомствен орган, който:

- *Да координира усилията на ключовите участници;*
- *Да идентифицира източниците и липсата на информация, връзки и преход между различните класификатори;*
- *Да инициира, вкл. законодателни, промени във формата и съдържанието на събираната информация от различни ведомства;*
- *Да структурира информацията и да предлага ефективни механизми за обмен и онлайн достъп до обобщената информация;*
- *Възлага регулярни проучвания и анализи на секторни и регионални организации на работодатели и/или синдикати.*

Националният съвет за оценка на компетенциите (НСОК), като орган, създаден на трипартитен принцип и обединяващ ключовите участници в процесите на повишаване на компетенциите и развитие на работната сила, би могъл активно да участва в проектирането и създаването на системата за прогнозиране на пазара на труда.

⁴⁹ Cambridge Econometrics,

http://www.camecon.com/ModellingTraining/suite_economic_models/E3ME/E3MEManual.aspx

Раздел 5. ТЕКУЩИ ПРОЕКТИ В ОБЛАСТТА НА РАЗВИТИЕ НА КОМПЕТЕНЦИИТЕ

5.1. ЕВРОПЕЙСКА ТАКСОНОМИЯ НА УМЕНИЯ, КОМПЕТЕНЦИИ И ДЛЪЖНОСТИ ESCO

Проектът за създаване на **ESCO** - **European Taxonomy of Skills, Competencies and Occupations** или Европейска таксономия (йерархична класификация) на умения, компетенции и длъжности стартира в началото на 2010 г. Тя трябва да бъде базирана на Класификатора на професии и длъжности ISCO (версии ISCO-08 и ISCO-88).

ESCO си поставя за цел да бъде мост между пазара на труда и образованието и обучението, като създаде общ език между всички участници в процеса на развитие на компетенции. Таксономията ще съдържа около 5000 длъжности, описани с 6000 уникални умения, като ще бъдат разглеждани технически умения и компетенции, както и „меки умения”.

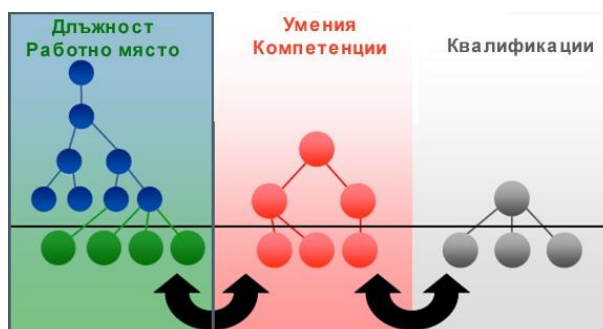


Сред основните характеристики на Новосъздавания класификатор са очаква да са:

- Описва над 5000 длъжности;
- Включва над 6000 умения – както технически умения и компетенции, така и „меки умения”;
- Многоезичен – 25 езика;
- Структуриран съгласно обща рамка;
- Термините са семантично обвързани;
- Възможно е да бъде свързан и/или разширен с национални/секторни модели (стандарты) за длъжности;
- Базира се на съществуващи класификатори и речници;
- Достъпен е през Интернет и предоставя стандартен протокол за обмен на данни с други информационни системи.

5.1.1. Съдържание на ESCO

ФИГУРА 11. ОБЩА СТРУКТУРА НА КЛАСИФИКАТОРА ESCO



Класификаторът ESCO ще бъде изграден от 3 вазимосвързани стълба – на длъжности и работни места, умения и компетенции и квалификации.

Най-важният стълб за осъществяване на основната цел на ESCO да се преърне в мост между бизнеса и образованието е стълбът умения и компетенции.

Стълбът за умения и компетенции в ESCO, осигурява връзката между работните позиции и квалификациите. Този стълб ще се състои от многоезичен списък на умения и компетенции със слабо формализирана семантична структура, който може да се използва за:

- Да подпомогне гражданите да представят своите умения и компетенции, включително тези, които не са придобити чрез формално обучение;
- Да подобри съответствието на уменията към изискванията на работните позиции, като се използват индивидуални профили на уменията, вместо само имена на квалификации или професии

Според дефиницията на ESCO, уменията и компетенциите обхващат голям обем фактически и теоретични знания, познавателни и практически способности да се прилагат тези знания при изпълнение на задачи и решаване на проблеми, както и лични, социални, методологични умения и индивидуални качества, създавани през целия живот.

Знанията и уменията са независими от официалните оценки и признаване. Те не трябва да се бъркат с квалификациите, които се отнасят за резултатите от обучението, които са били оценени и признати от компетентен орган.

Основно предизвикателство пред изграждането на стълба умения и компетенции е фактът, че няма установени международни класификации на умения и компетенции, нито ясно, недвусмислено разбиране на понятията "умения" и "компетенции". Има големи различия, с които ESCO трябва да се съобрази, между отделните държави, между секторите, и между заинтересованите страни, свързани с образование/обучение и заетост/пазар на труда. Като се анализират най-често използваните и приети концепции в Европа, в ESCO ще бъдат включени и структурирани уменията и компетенциите, считани за най-добре приложими от различните потенциални потребители на ESCO.

Извличането на подобна работеща и подходяща за целта терминология изисква прагматичен подход, стъпка по стъпка, с участието на всички заинтересовани страни и експерти от различните държави и на различни нива. Тяхната работа трябва да се основава и да надгражда съществуващите европейски, национални и секторни класификации.

ESCO ще се базира на съществуващите класификатори и речници, като:

- Класификаторът на длъжности ISCO-08, вкл. преход към ISCO-88 - поддържан МОТ и използван в повечето европейски страни. В България ISCO-08 е основа на НКПД-2011;
- Тахопому_DB - класификатор на информация за професии и умения, разработен за потребностите на шведските служби по заетостта и използван в EURES;
- EurOccupations - база данни на 10 езика с най-често използваните 1594 наименования на длъжности в страните членки на ЕС, свързана с класификатора на професиите на МОТ - ISCO-08, създадена по европейски проект. Налични са описание на работата и основни 10 задачи за 150 длъжности;
- Речникът на умения и компетенции DISCO (Dictionary of Skills and Competences) включва 70000 термина на 7 езика (английски, френски, немски, унгарски, литовски, шведски, чешки) – около 10000 термина за всеки език, вкл. 7000 термина и до 1-3 хил. синонима;
- O*Net – американска система за описание на изисквани компетенции, която се използва от 1998 г.

Текущо състояние на стълбът за умения и компетенции

В настоящата версия pre-ESCO v0 стълбът за умения и компетенции се състои от около 6000 понятия на 22 езика, свързани с уменията и компетенциите. За всяко от тези понятия, стълбът съдържа един предпочитан термин за всеки език. Няма разграничение между различните категории умения и компетенции, така че засега са смесени твърде различни термини. pre-ESCO v0 следва подход на **описание с ключови думи**.

Планирано развитие на стълба за умения и компетенции

Създаденото до момента съдържание в стълба умения и компетенции е добро начало, но изисква значително развитие, за да отговори на предназначението си. Необходимо е да се развият:

- Определяне на термините, независимо от стълба „длъжности”;
- Изясняване на определенията и обхвата на включените умения и компетенции;
- Определяне на основните категории умения и компетенции, като трансверсални умения и ключови компетентности, езикови умения, способности (напр. Музикален талант), лични характеристики (например сръчност) и термини, характеризиращи трудовия стаж. Всички термини включени в класификацията pre-esco v0 на всички езици, ще бъдат проверени по отношение на качеството на превода през 2012 г.

В края на 2011 г., ще започне процес на преразглеждане на понятията. Референтни групи, от различни икономически сектори ще направят преглед на съдържанието, свързано с длъжностите в техния сектор.

5.1.2. РАЗВИТИЕ НА ПРОЕКТА ESCO

Борд за управление на ESCO

От 2010 година работи Бордът на ESCO, които трябва да одобрява стратегическите цели и подходи за създаването на европейския класификатор, да конституира Комитета по поддръжка, да избере икономическите сектори в които да започне прегледа на длъжностните описания и да избере членовете на секторните референтни групи. Бордът на ESCO включва представители на работодателските организации, образователни институции, социални партньори и европейски структури за да гарантира представителство на всички заинтересовани страни от бизнеса, образованието и определящите политиките на ЕС. Първото заседание на Борда на ESCO беше открито от председателя на ЕК Жозе Мануел Барозо, което говори за изключителната важност на проекта за ЕК. Ръководителят на проекта за създаване на ИСОК г-н Божидар Данев – изпълнителен председател на БСК бе номиниран и избран за член на Борда на ESCO, което дава възможност българският бизнес да бъде информиран и да влияе на развитието на Европейския класификатор, а в бъдеще да ползва възможностите за интеграция на ИСОК, за да получи достъп до разработката ESCO.

Комитет за поддръжка на ESCO

През 2011 г. е избран Комитет по поддръжка, който е важен елемент от управленската структура на ESCO. Комитетът по поддръжка има основна роля в разработването и управлението на съдържанието на ESCO. Комитетът притежава необходимата техническа експертиза, за да гарантира, че ESCO ще бъде разработен, управляван и популяризиран ефективно и с максимална добавена стойност за потребителите. Комитетът ще следи и работата на Референтните групи по преразглеждане на понятията.

Секторни референтни групи

В момента се набират кандидати за участие в референтните групи за първите избрани сектори - "Земеделие, горско стопанство и рибарство", "Здравеопазване" и " Хотелиерство и ресторантьорство". Експертите в секторните референтни групи трябва да прегледат и валидират длъжностите, професионалните профили, специфични умения и компетенции за извършване на работата и специфичните за сектора квалификации. Целта е класификацията ESCO да се адаптира към нуждите на образователните системи и пазара на труда в конкретния сектор. Първите три секторни референтни групи ще бъдат създадени до края на 2011 г. и ще започнат прегледа на длъжностите, като в същото време ще тестват и усъвършенстват процеса на преразглеждане. Освен секторните референтни групи, ще бъде създадена **междусекторна група**, която ще работи по допълващи се умения и квалификации, които са специфични за няколко сектора (трансверсални или преносими умения).

Екипът по изпълнение на Проекта за създаване на ИСОК трябва да продължи да следи развитието на проекта за създаване на Европейска таксономия (йерархична класификация) на умения, компетенции и длъжности ESCO. Необходимо е активно участие особено в новосформиращите се референтни групи по сектори. Да следи в дълбочина възможностите за интеграция на ИСОК с разработката ESCO.

5.2. СЕКТОР ИНФОРМАЦИОННИ ТЕХНОЛОГИИ

5.2.1. Е-COMPETENCE 2.0

През 2010 г. продължи разработката и развитието на Европейската рамка за описание на компетенции (e-Competence Framework - e-CF)⁵⁰ в областта на информационните и комуникационни технологии (ИКТ). Новата версия e-Competence 2.0 е основана на представената в предходния анализ e-CF 1.0, като отразява опита и обратната връзка от страна на потребителите на e-CF 1.0.

Основните допълнения са следните:

- Описани са примерни знания и умения за всички включени компетенции. Измерение 4 с тези описания беше само планирано във версия 1.0;
- Добавени са нови 4 компетенции, като така броят им става от 32 на 36;
- Разработен е Web-базиран инструмент за създаване на конкретни компетентностни профили на базата на e-CF 2.0;
- Представена е подробна методология за създаването и актуализацията на e-CF, както и за начина на свързване на нивата в e-CF с нивата, дефинирани в EQF;
- Добавени са нови примери за връзка с национални секторни рамки. Освен представената в 1.0 връзка с SFIA (Великобритания), CIGREF (Франция) и AITTS (Германия) е представен и пример за връзка с друга европейска рамка EUCIP (The European Certification Model for ICT Professionals);
- Създадени са и още три езикови версии на e-CF – наред с основната на английски език вече са достъпни и версии на немски, френски и италиански.

⁵⁰ e-Competence Framework - e-CF, <http://www.ecompetences.eu/>

5.2.1.1. 36 компетенции за ИКТ

Запазена е структурата на е-CF 1.0, т.е. компетенциите са представени в 4 измерения, включително измерение 1 - 5 области на компетентност съответстващи на основните бизнес процеси в ИКТ, измерение 2 – наименование и общо описание на 36-те изискуеми компетенции, измерение 3 – ниво на изисквано владение, измерение 4 – примери за знания и умения за всяка от компетенциите.

Добавените в е-CF 2.0 нови 4 компетенции са маркирани в следващата таблица:

Таблица 6. 36 компетенции за ИКТ в е-Competence 2.0

Измерение 1	Измерение 2	Измерение 3				
5 области за е-компетентност	32 дефинирани компетенции	Нива на владение на е-компетенцията				
		е-1 до е-5 отговарят на нивата на EQF 3-8				
		е-1	е-2	е-3	е-4	е-5
А. Планиране	A.1. Синхронизиране на ИС и бизнес стратегия					
	A.2. Управление на ниво обслужване					
	A.3. Разработване на бизнес план					
	A.4. Създаване на спецификации					
	A.5. Системна архитектура					
	A.6. Дизайн на приложението					
	A.7. Следене на технологиите					
	A.8. Устойчиво развитие					
В. Изграждане	B.1. Дизайн и разработка					
	B.2. Системна интеграция					
	B.3. Тестване					
	B.4. Внедряване на решението					
	B.5. Разработка на техническа документация					
С. Въвеждане	C.1. Поддръжка на потребители					
	C.2. Управление на промените					
	C.3. Доставка на услуги					
	C.4. Управление на проблеми					
D. Бизнес администрация	D.1. Разработване на стратегия за информационна сигурност					
	D.2. Разработване на стратегия за качество на ИКТ					
	D.3. Осигуряване на обучение					
	D.4. Закупуване					
	D.5. Формулиране на предложения за продажби					
	D.6. Управление на канали за комуникация					
	D.7. Управление на продажби					
	D.8. Управление на договори					
	D.9. Развитие на персонала					
	D.10. Управление на информацията и знанието					
Е. Управление	E.1. Разработване на прогнози					
	E.2. Управление на проекти и портфейли					
	E.3. Управление на риска					
	E.4. Управление на взаимоотношенията					
	E.5. Подобряване на процеса					
	E.6. Управление на качеството на ИКТ					

	E.7. Управление на бизнес промени					
	E.8. Управление на информационната сигурност					
	E.9. Стратегическо управление на ИТ					

5.2.1.2. Описание на компетенция

Основната промяна е разписването на примерни знания и умения за всяка от 36-те компетенции. Включените примери не претендират за изчерпателност. Те показват как могат да бъдат разписани знания и умения в конкретен контекст, а също така осигуряват връзка към предлаганите в Европа квалификационни програми в областта на ИКТ.

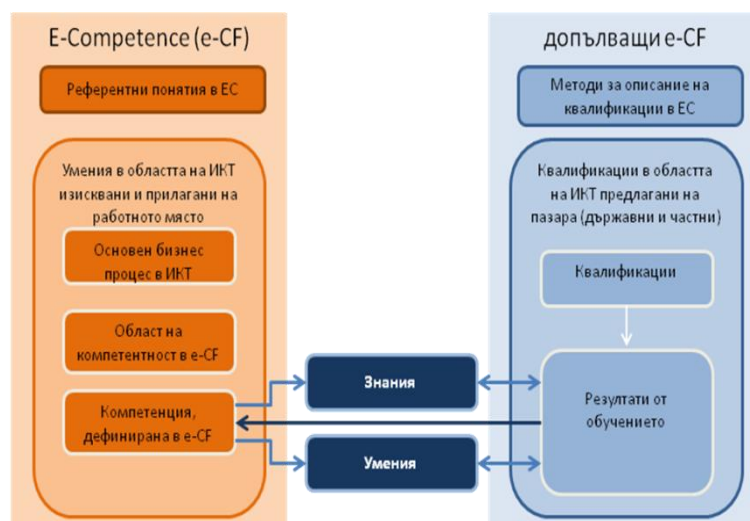
Таблица 7. ПРИМЕР ЗА ОПИСАНИЕ НА КОМПЕТЕНЦИЯ „ИЗГРАЖДАНЕ” В Е-COMPETENCE 2.0

Измерение 1 Област на компетенцията	В. Изграждане				
Измерение 2 Наименование и общо описание	В.4. Внедряване на решението Предприема планираните необходими действия за внедряване на решението, включително инсталиране, обновяване или извеждане от експлоатация, като следва предварително определени общи стандарти за работа. Конфигурира хардуера, софтуера или компютърната мрежа, така че да осигури оперативна съвместимост на компонентите на системата и изследва възникващите грешки или несъответствия. Ангажира допълнителни специалисти, ако е необходимо, например външни доставчици на мрежови решения. Формално предава на потребителя завършеното работещо решение и попълва документацията с цялата необходима информация, включително получатели на оборудването, конфигурация и данни за производителността.				
Измерение 3 Нива на владение на е-компетенцията е-1 до е-5 отговарят на нивата на EQF 3-8	ниво 1	ниво 2	ниво 3	ниво 4	ниво 5
	Извършва отстраняване или инсталиране на отделни компоненти под ръководство и в съответствие с подробни инструкции.	Работи систематично по изграждане или реструктуриране на системните елементи. Установява неефективно работещите компоненти и определя основната причина за появата им в рамките на цялостното решение. Подпомага неопитните колеги.	Отговаря за дейностите при предоставяне на решението - своите и на останалите, включително цялостната комуникация с клиента. Използва специализирани познания, необходими за изграждането на решението. Дава съвети относно съвместяването на работните процеси и процедури с обновяването на софтуера.	---	---
Измерение 4 Примери за знания (К) Примери за умения (S)	Знае / Познава / Познава в детайли: K1. техники за анализ на производителността; K2. техники, свързани с управление на проблеми (процеси, производителност, съвместимост); K3. методи и техники за създаване и дистрибуция на софтуерни пакети; K4. оценка на въздействието на ново внедряване върху наличната архитектура; K5. технологии и стандарти, които се използват в процеса на внедряване Може да: S1. организират работния процес по внедряването и дейностите по извеждане от експлоатация на продуктите; S2. организира и планира провеждане на бета-тестове, изпитващи решението във финалната му оперативна среда; S3. конфигурира компоненти на всяко ниво, за да гарантира коректна цялостна оперативна съвместимост;				

	S4. идентифицира и използва експертни познания, необходими за решаване на проблеми, свързани с оперативната съвместимост S5. организира и контролира първоначалното предоставяне на услугата поддръжка, вкл. обучение на потребителите при стартиране на системата; S6. организира попълването на базите данни и управлява миграцията на налични данни
--	---

Според методологията на e-CF 2.0 основна цел на разработката на Измерение 4 - примери за знания и умения, е създаването на връзка с квалификациите в областта на дигиталните умения. То посочва примери за основните компоненти, отнасящи се до съдържанието на описваната компетенция. Дълбочината на анализа в това измерение може да се окаже прекалено подробна за потребностите на определено предприятие. От друга страна, подобни задълбочени описания може да са полезни, например, за да се определят конкретни и точни резултати, които да бъдат оценявани при провеждане на оценка на компетенциите в предприятието.

Измерение 4 е особено важно за обучаващите и сертифициращите институции, които трябва точно да определят нужните квалификации като резултат от обучението. В този контекст, уменията и знанията могат да представляват както компетенции, така и резултати от обучението, които трябва да бъдат постигнати чрез програмите за учене и обучение. Затова се възприемат като мост между компетенциите в предприятието и професионално обучение и образование.



Фигура 12. Връзките между компетенциите в e-CF и квалификациите в областта на ИКТ представени чрез описаните знания и умения

Обикновено, начините за подробно описание на дигиталните умения, така че да са приложими в определена организация, се избират въз основа на нейната визия и стратегия. Същото може да се каже и за обучаващите институции. Различните начини на разбиване на квалификацията чрез умения и знания, и оттам - в резултати от ученето разграничава една учебна програма от друга.

Организационните решения, свързани с развитието на умения и знания, са насочени към създаване на конкурентно предимство в бизнеса. Следователно Европейската e-CF не може и не трябва да замести организациите в процеса на вземане на такива решения, но може да им осигури основа (пример) как да работят.

5.2.1.3. Начин на свързване на нивата в е-CF с нивата дефинирани в EQF

Концепцията за "ниво на владееене" предизвиква постоянни дискусии и търпи развитие.

Нивата на владееене са свързани с трудовото представяне на работното място и се различават от нивата в процеса на обучение, които често са свързани с курсове за обучение или квалификация.

"Нивото на владееене" може да бъде определено като ниво на опитност или владееене на специфични знания и умения в определена област. Нивото показва степента на умение, което позволява на индивида да прилага самостоятелно и ефективно в конкретна област своите знания, умения, експертиза или компетентност.

Нивата на владееене обикновено се свързват с квалификационните нива. Класификациите за нива на квалификация се създават за оценка на резултатите от ученето, след което, се свързват с длъжностните профили. **Европейската рамка е-CF определя и описва компетенциите за ИКТ и свързаните нива на владееене от гледна точка на предприятието, но също така ги асоциира към нивата в Европейската квалификационна рамка (EQF), която включва квалификационни нива.**

е-CF използва набор от характеристики, за да отрази гледната точка на типично предприятие. Тези характеристики включват:

- Сложност на средата - варираща между "структурирана-предсказуема" и "непредсказуема-неструктурирана";
- Автономност - варираща между "ограничена независимост в стабилен контекст" и "изключително лидерство и самостоятелност в непознати условия";
- Типични задачи – от „поддръжка” до „стратегическо и програмно управление”;
- Поведение - от "Прилага, адаптира, ..." и "формулира нова идея, трансформира, иновира...";
- Описание на нивото – от „Сътрудник” до „Ръководител на проекта”.

Поведенията са описани чрез глаголи за действие, по примера за формализация предложена от Europass. В Europass е предоставен списък на глаголи за действие, които да се използват за попълване на CV и свързаните документи, с цел да се хармонизира и стандартизира езика. Europass посочва, че тези глаголи не се отнасят към нивата на квалификация или професионализъм. Проведени изследвания са установили, че EQF използва различни глаголи за действие при описание на различните нива.

Степените на автономност са определени въз основа на дескрипторите в EQF, а определенията за сложност на средата целят да подпомогнат процеса на създаване на учебна програма и съдържание. Избраните степени на сложност на средата са първоначални определения, които изискват по-нататъшни изследвания и детайлизация.

Следвайки описанията на нивата в EQF, е възможно да бъде асоциирано ниво на всяка компетенция в е-CF, съгласно видовете сложност на средата, глаголи, степен на автономност. Посочените нива показват долната граница (минималното изискване).

При свързването на определена компетенция с различни нива на владееене трябва да се спазват няколко основни принципа:

- Всяко ниво наследява съдържанието на по-ниските нива;
- Описанието на компетенция, свързана с дадено ниво трябва да съдържа поне един от глаголите, характеризиращи това ниво;

- Описанието на компетенция, свързана с дадено ниво трябва да съдържа ограничен брой глаголи, свързани с други нива.

В приложенията е представена таблицата за изграждане на съответствие между нивата в е-CF и EQF.

5.2.1.4. Web-базиран инструмент за създаване на компетентностни профили на базата на е-CF 2.0

През 2011 беше разработен и публикуван в Интернет лесен за ползване онлайн инструмент, който позволява създаването на компетентностни профили, базирани на е-CF.

Елементите дефинирани във всяко от 4-те измерения на рамката е-CF могат да бъдат избрани и подредени във необходимата комбинация. Така потребителят може да изгради собствен компетентностен профил за конкретна длъжност или професия. Тези профили могат да бъдат структурирани с помощта на удобна навигация, следваща потребностите на потребителя. Например, създаването на профил за длъжност е важно за работодателите, докато създаването на квалификационен профил е водещо за обучаващите и сертифициращите организации.

Потребителските профили, могат да бъдат обозначени според потребностите, например "компетентностен профил на уеб-разработчик в компания X" или друга длъжност, и след това създадения профил може да бъде записан или разпечатан.

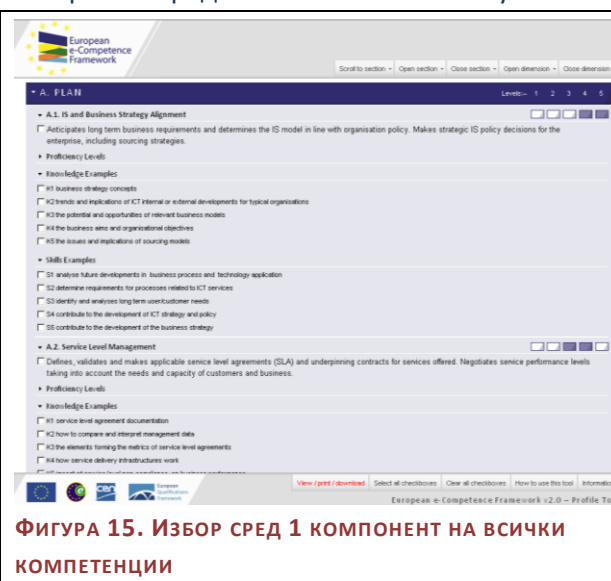
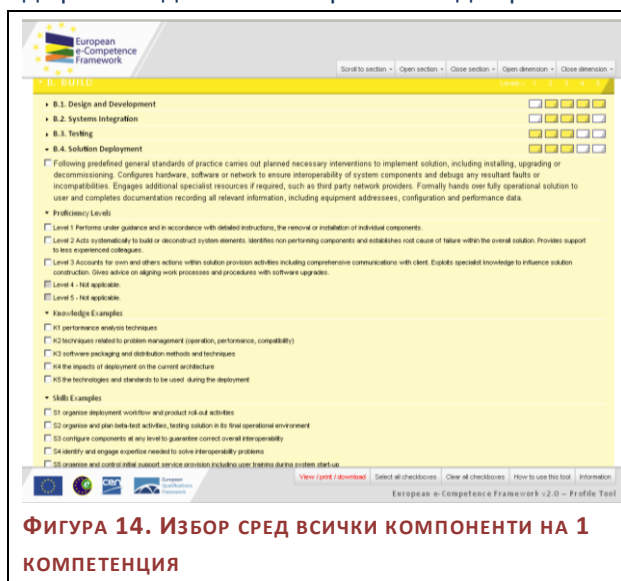
ФИГУРА 13. WEB-БАЗИРАН ИНСТРУМЕНТ ЗА СЪЗДАВАНЕ НА КОМПЕТЕНТНОСТНИ ПРОФИЛИ ОТ Е-CF

Навигационните бутони и полетата за избор (checkbox) улесняват избора на елементи от различни измерения, напр. нива на владение. Потребителят посочва кои елементи иска да разглежда в детайли и избира онези от тях, които да включи в профила. Навигационните бутони позволяват да бъдат показани в детайли или напълно скрити определени области на компетенции (основните 5 области), или избрани измерения – напр. само знания и умения, само нива на владение.

За всяка избрана за включване компетенция потребителят избира дали да бъдат включени:

- Определение на компетенцията;
- Едно или повече нива на владение, заедно с определенията им за конкретната компетенция. Разрешен е избор само от възможните нива според общата рамка. Напр. за B4. Внедряване на решението са възможни нива е-1 до е-3;
- Един или повече от примерите за изисквани знания;
- Един или повече от примерите за изисквани умения.

Потребителят може да избере да разглежда само едно измерение за всички компетенции едновременно. Например, ако иска да създаде квалификационен профил, потребителят може да разглежда само измерение 4 и да прави своя избор само сред включените знания и умения.



След като направи своя избор потребителят може да прегледа на екран, да отпечата или да запише създадения профил. Профилът се записва във формат html и може да бъде допълнително редактиран с разпространените текстови редактори. Това позволява да бъдат добавени специфични за конкретното предприятие примери за знания и умения, необходими и показващи наличието на дадена компетенция.

Използването на онлайн инструмента е безплатно. Опростената философия на дизайна на сайта не изисква специални мерки за сигурност, защото създаваните профили не се запазват централизирано. Този инструмент е предназначен най-вече за да разясни функциите и предимствата от внедряването на е-CF и да доведе до реално използване на е-CF.

Въпреки анонимността при използване, инструмента дава възможност за натрупване на обобщена статистическа информация, например за най-често посочваните компетенции, нива, знания и умения на ниво сектор или въз основа на текстовите описания на наименованието на длъжността. В европейски контекст вероятно е неприложимо изискването за попълване на код на длъжността, дори и по ISCO (група длъжности).

Подобен уеб-базиран инструмент който позволява създаването на компетентностни профили, базирани на секторна рамка, може да бъде включен в ИСОК, с цел популяризация на компетентностния подход и разработените секторни компетентностни профили за длъжност. При запазване на анонимността би могла да се натрупва статистическа информация за честота

на използване на секторния профил за длъжност и избор на дадена компетенция или неин дескриптор. Също така може да бъде добавена функционалност за добавяне на нови примери за знания и умения в самото приложение, с цел натрупване на информация за последващите актуализации на съответния профил.

5.2.2. КОМПЕТЕНТНОСТНА РАМКА SFIA ЗА ИКТ УМЕНИЯ ВЪВ ВЕЛИКОБРИТАНИЯ

SFIA⁵¹ е общ референтен модел за идентифициране на уменията, необходими за разработване на качествени информационни системи (ИС) чрез използване на информационните и комуникационни технологии (ИКТ). Основна цел на SFIA е да подпомага организацията във Великобритания наемащи ИТ професионалисти, да установят дали са налични, развиват се и максимално ефективно се прилагат нужните умения. Въпреки, че описва специфични професионални умения, SFIA не се фокусира върху техническата информация и използва език, разбираем за ИТ професионалистите, мениджърите, HR специалистите, работодателите, образователните институции и държавните служители. Създаването и непрекъснатото развитие на SFIA е съвместна инициатива на предприятия и професионални организации от ИТ индустрията на Великобритания. Инициативата е водена от e-Skills UK (Секторен съвет за ИТ умения) и подкрепена от правителството на Обединеното кралство.

SFIA се използва като рамка за професионални компетенции в предприятията, които използват или предоставят информационни технологии и ИКТ услуги. Структурата на представяне на компетенциите и начинът на изграждане на нивата на проявление допринасят за широкото използване на SFIA в практиката. Към момента SFIA се използва от над 15 000 организации в около 100 държави, вкл. предприятия от всички икономически сектори, държавни и образователни институции. Тя е интегрирана и в множество комерсиални системи за управление на човешките ресурси. В следващия раздел ще разгледаме един от начините на ползване в системата Salary.com. Референтният модел SFIA е със запазени авторски права от фондация SFIA. Ползването му от крайни потребители изисква единствено регистрация, а при интегрирането му в комерсиални системи или разпространението е необходимо да се състави споразумение за партньорство.

Рамката SFIA е била валидирана чрез серия от пилотни оценки в малки и големи организации, в частния и публичния сектор. Тези оценки са проведени от независими професионални оценители от BCS⁵² (The Chartered Institute for IT) и от Института на електроинженерите (Institution of Electrical Engineers - IEE⁵³). Резултатите от тези оценки се използват за непрекъснато развитие на рамката и инструментите, свързани с нея. Първата версия на секторната рамка е създадена през 2000 г., а през 2010 г. бе обявена обновената версия 4G.

⁵¹ The Skills Framework for the Information Age is owned by The SFIA Foundation: [www.SFIA.org.uk](http://www.sfia.org.uk/)
<http://www.sfia.org.uk/>

⁵² <http://www.bcs.org/>

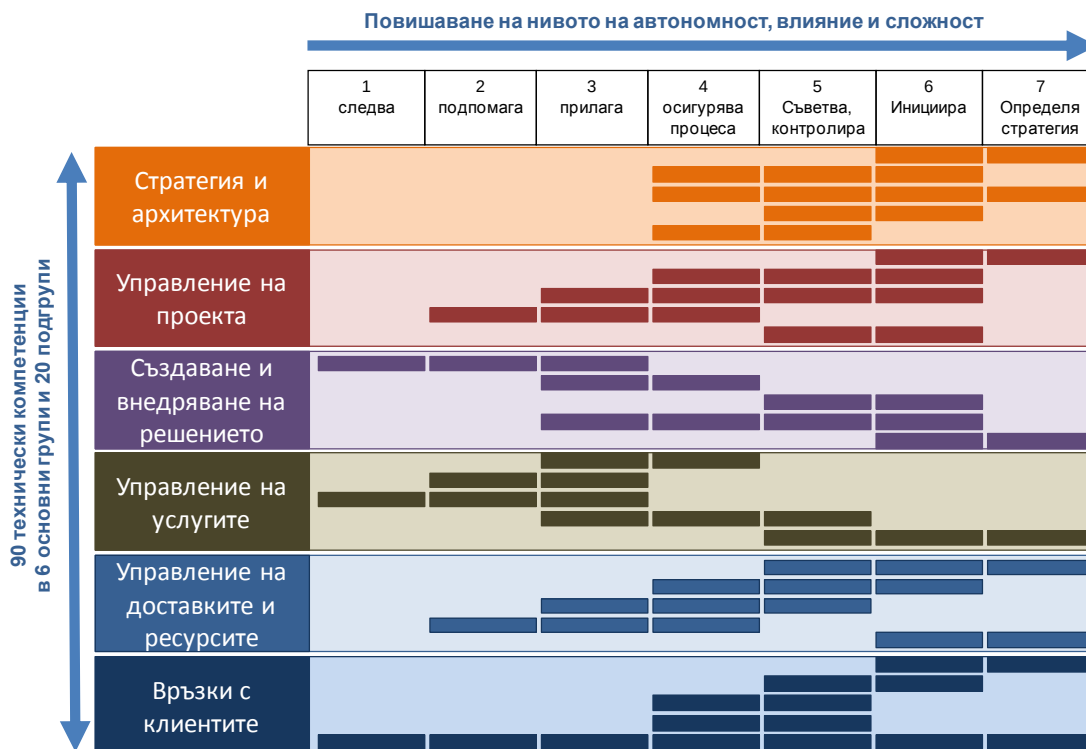
⁵³ <http://www.theiet.org/> (Institution of Electrical Engineers – IEE, който след 2006 г. е The Institution of Engineering and Technology – IET)

Структура на SFIA

Рамката за професионални компетенции SFIA използва ясен модел за описанието им. Тя е изградена като двумерна матрица – 80 компетенции, разпределени по категории и подкатегории, и нива на проявление.

Компетенциите са групирани за удобство в 6 категории, които са допълнително разбити в 20 подкатегории. Категориите и подкатегориите са само за удобство на потребителя и го подпомагат при навигация и ориентиране в SFIA. Те в никакъв случай не съответстват на конкретна длъжност или бизнес роля, а представляват разбираемо наименование на група свързани умения (напр. Бизнес анализ, управление на качеството, управление на доставките и т.н.). Тези групи са определени така, че да бъдат лесно разпознаваеми на работното място и на практика да могат да бъдат използвани за изграждане на компетентностен модел на конкретно предприятие.

ФИГУРА 16. ОБЩА СТРУКТУРА НА SFIA



Нива на проявление в SFIA

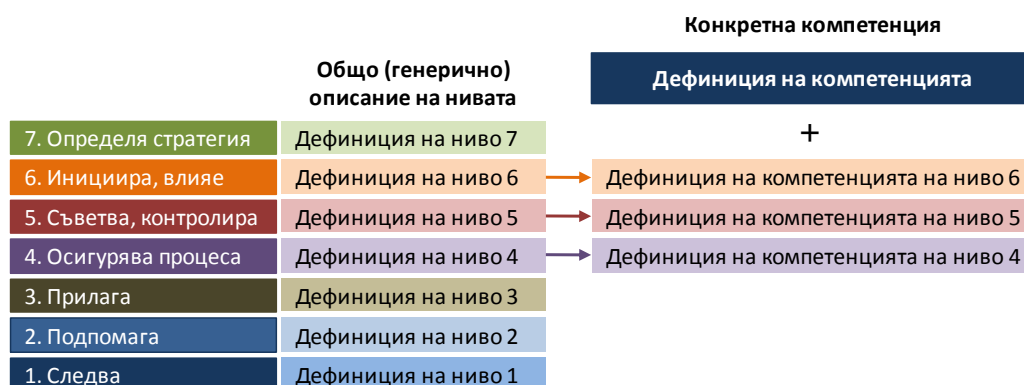
Второто измерение представя възможните нива на проявление на всяка дефинирана компетенция. Дефинирани са 7 общи (генерични) нива на проявление за рамката: 1. следва, 2. подпомага, 3. прилага, 4. осигурява процеса, 5. съветва/контролира, 6. инициира/влияе, 7. определя стратегия/вдъхновява/мобилизира. Всяко от тези седем нива има собствени генерични определения, в термините на автономност, влияние, сложност и необходими бизнес умения.

Общите нива описват стандартните нива на отговорност и влияние, използвани в рамката. Основната структура на рамката гарантира, че професионалните умения са дефинирани така, че различните им нива да са лесно разпознаваеми. Начинът на описание на общите нива ги прави подходящи за използване като основа за отделните компетенции. Ако дадена организация вече има набор от общи компетенции, може да ги използва в комбинация с

професионалните компетенции в SFIA. Възможно е организацията да изисква нивата в SFIA да се приравнят към вече изградена структура от нива в организационния модел. Тогава общите нива могат да бъдат използвани за основа на този преход.

Използването на общи (генерични) нива позволява резултатната матрица да представи пълния набор от професионални компетенции на ИТ специалистите. Всяка компетенция може да се проявява в няколко или всички нива, като при описанието на компетенцията се дефинира конкретното и проявление на съответните възможни нива.

ФИГУРА 17. ОПИСАНИЕ НА НИВАТА НА ПРОЯВЛЕНИЕ В SFIA



Например генеричното ниво „4. Осигурява процеса” е дефинирано по следния начин:

Автономност	Влияние	Сложност	Бизнес умения
Работи под ръководство в рамките на определени задължения и отговорности. Проявява значителна лична отговорност и самостоятелност. Планира собствената си работа, за да постигне определени цели и действия.	Оказва влияние на колегите в екипа си. Поддържа връзка с клиенти и доставчици на ниво отчетност. Има известна степен на отговорност за работата на останалите и за разпределението на ресурсите. Участва в дейности, свързани със специалността му, извън екипа. Взима решения, които влияят на успеха на проекта и постигането на целите на екипа.	Извършва широка гама от сложни технически или професионални дейности, в различна среда.	Прави адекватен избор на приложимите стандарти, методи, инструменти и приложения. Демонстрира аналитичен и систематичен подход към решаването на проблеми. Комуникира свободно устно и писмено, и умее да представя сложна техническа информация пред различна аудитория – специалисти и неспециалисти в областта. Улеснява сътрудничеството между заинтересованите страни, които имат обща цел. Планира, съставя график и наблюдава работата, за да постигне целта навреме и качествено, в съответствие с действащото законодателство и процедури. Бързо усвоява нова техническа информация и я прилага ефективно. Познава добре широк обхват информационни системи, използването им в различни области и може да оцени връзката им с работата и изискванията на клиента. Поддържа познанията си за новите технологии и тяхното приложение и усъвършенства личностното си развитие.

След създаването на европейската рамка e-Competence е разработена връзка на 7-те общи нива на компетентност на SFIA с 5-те нива на e-CF (представена в приложенията на настоящия документ).

Как са описани компетенциите в SFIA

Всяка компетенция е описана с наименование, определение, принадлежност към една група и подгрупа и описание на проявлението и на възможните нива.

Например „Системно проектиране” е описана по следния начин:

Таблица 8. ПРИМЕР ЗА ОПИСАНИЕ НА КОМПЕТЕНЦИЯ „СИСТЕМНО ПРОЕКТИРАНЕ” В Е-COMPETENCE 2.0

Наименование	Системно проектиране
Група	Създаване и внедряване на ИТ решение
Подгрупа	Създаване на системата
Определение	Спецификация и проектиране на информационни системи, вкл. дизайн или избор на компоненти, които да отговарят на определени бизнес изисквания, да са съвместими с наличните в предприятието софтуерни решения и архитектура, да са в съответствие с корпоративните стандарти, да се постигнат в рамките на бюджетиранияте разходи и изискванията за сигурност и устойчивост.
Ниво 6	Контролира процесите по проектиране на системата в дадено предприятие или индустрия. Участва в създаването на модели за приложение на нови технологии в сектора. Разработва ефективни стратегии за внедряване и за възлагане на поръчки, в съответствие с бизнес изискванията.
Ниво 5	Проектира и специфицира големи или сложни системи. Избира подходящи стандарти, методи и инструменти за проектиране, в съответствие с договореното архитектурно решение, и гарантира, че те се прилагат ефективно. Изучава проекти на алтернативни системи, за да гарантира избора на подходяща технология, ефективно използване на ресурсите и възможност за интеграция на различни системи и технологии. Участва при определяне на правилата за подбор на архитектурните компоненти. Оценява и анализира предимствата и недостатъците на основните проектни варианти, оценява и управлява свързаните рискове. Гарантира, че проекта на системата покрива изискванията за функционалност, качество на услугите и управление на системата.
Ниво 4	Препоръчва/проектира структури и инструменти за системата, които отговарят на бизнес изискванията. Технически осигурява визуализация на предложените решения за одобрение от клиента и изпълнение от разработчиците на системата. Превежда концептуалния проект в техническа спецификация, създава подробна проектна документация. Проверява съответствието със спецификацията за изискванията на клиента, отстранява грешки и отклонения от спецификацията, за да постигне лесен за употреба резултат.
Ниво 3	Създава описание на потребителски или системен интерфейс, и превежда концептуалния проект в конкретна спецификация, като взема предвид целевата среда, изискванията за производителност и съществуващите системи. Създава подробни проекти и документира цялата извършена работа, в съответствие с изискваните стандарти, методи и инструменти, вкл. инструменти за създаване на прототипи, когато е приложимо.
Ниво 2	Проектира изцяло прости приложения чрез използване на прости шаблони и инструменти. Сътрудничи, като член на екип, при проектиране на компонентите на по-сложни системи. Създава детайлни спецификации, например: потоци за физически обмен на данни, структура на файл, процедури и функции за общо ползване, програмни спецификации или прототипи, процедури за архивиране, възстановяване и рестартиране.

Компетенцията „Иновативност” се проявява само на едно ниво в общата рамка и съответно е дефинирано само едно ниво на проявление:

Таблица 9. ПРИМЕР ЗА ОПИСАНИЕ НА КОМПЕТЕНЦИЯ „ИНОВАТИВНОСТ” В Е-COMPETENCE 2.0

Наименование	Иновативност
Група	Стратегия и архитектура
Подгрупа	Бизнес/ИТ стратегия и планиране
Определение	Способност да разпознава и да се възползва от бизнес възможностите, предоставяни от информационните технологии (например интернет), за да осигури по-ефикасна и ефективна работа на предприятията, да проучва възможностите за нови начини за организация на бизнес процеси, както и да създава нови продукти и услуги.
Ниво 6	Разпознава възможно стратегическо прилагане на ИТ, и инициира проучване и развитие на иновативни методи за внедряването им в полза на организацията и на обществото. Играе активна роля в подобряването на взаимодействието между бизнеса и ИТ-сектора.

Как се препоръчва да бъде използвана секторната компетентностната рамка SFIA?

Интеграция в дейностите по УЧР

Дейностите, свързани с управление на уменията и способностите включват различни процеси.

- Подбор и наемане на хора на работа в организацията;
- Хората може да бъдат назначени на определени работни места, или могат да работят по различни проекти, в среда управлявана чрез назначаване на задачи;
- Работата им се оценява спрямо поставените изисквания и цели;
- Причините за нивото на успешно представяне се анализират, за да бъдат създадени планове за развитие;
- Решенията за заплащане и издигане се взимат въз основа на реални данни;
- Цялостното управление на човешките ресурси включва планиране на бъдещото търсене, като се взема предвид и нуждата от създаване на нови професионални компетентностни профили. Освен това, могат да се вземат стратегически решения за свързване на нивата на заплащане с проявените нива и видове работа или с професионалните профили.

Тези дейности изискват информационна база, за да могат да се взимат обективни решения.

Общ език



Ключовата информация в рамката е дефинирането на компетенциите. Това може да е умение, изисквано при назначаване, или от специфичната роля на даден проект, за който се формира екип. Или може да бъде реално умение на лицето. За да могат отделните

процеси по УЧР да се реализират в интегрирана система за управление на компетенциите, дефинициите им трябва да са логични, да бъдат обективни и трябва да се използват като референтна база във всеки отделен процес.

Основният определящ фактор за професионалния потенциал в областта на ИТ е нивото на професионални умения. SFIA осигурява най-широко използваните описания на професионални ИТ умения, представени в обективни термини при ясно определяне на нивата на постижения.

Тази информация може да се използва в длъжностна характеристика: представяйки описание на самата работа, длъжностната характеристика следва да описва изискваните от назначеното лице способности - "личен профил" или "професионален профил". От друга страна, в среда, базирана на задачи, може да има набор от професионални профили, които не са обвързани с конкретна длъжност: това дава подробно описание на изискванията за различни класове ИТ специалисти, необходими на организацията, като бизнес анализатори, софтуерни инженери или мениджъри на услугите.

След това същите критерии, могат да се използват при формиране на екипи за работа по проекти, оценка на тяхната компетентност или създаване на планове за развитие. Също така, целия процес по планиране на ресурсите може да се базира на ясни дефиниции на класовете ИТ специалисти, необходими за изпълнение на предстоящите дейности.

Такъв набор от профили, базирани на SFIA компетенциите, се превръща в общ език за уменията в предприятието.

Видове допълнителна информация

За да се получи пълна картина на потенциала, обикновено се включват още няколко групи информация, освен SFIA компетенциите. Длъжностната характеристика или професионалният профил често включват:

- **Професионални умения**, описани в SFIA, напр. програмиране/разработка на софтуер, проектиране на компютърна мрежа и т.н.. Обикновено се включват няколко умения. Това дава двоен ефект: акцентира на професионалния елемент, често липсващ при чисто техническата интерпретация на "уменията"; има структурен ефект, благодарение на дефинираните в SFIA седем общи нива на проявление, които могат да бъдат свързани към фирмената система за определяне на нивата.
- **Поведенчески умения**, като работа в екип, общуване.
- **Знания** - специфични технологии, продукти или езици за програмиране, организационни процеси, области на приложение.
- **Опит**, представен в специфични термини, като успешно завършени задачи
- **Квалификации**, като университетска диплома или сертификати, напр. ITIL сертификат за мениджър по управление на инфраструктурата, или сертификат за средно ниво за тестване на софтуер.

Важно е да се отбележи, че една SFIA компетенция не дефинира длъжност или роля. Вместо да ограничава начина на работа, SFIA оставя свобода на потребителите да реализират собствени роли и практики.

Дефиницията на компетенциите в SFIA не е замислена като пълно определяне на всички дейности, които могат да се извършват от човек, притежаващ това умение. По-скоро **SFIA е предназначена за диагностика**: да подпомогне да се определи дали даден човек притежава уменията, и ако е така - на какво ниво.

5.2.3. ПРИЛОЖЕНИЕ НА КОМПЕТЕНТНОСТНАТА РАМКА SFIA ЗА ИКТ УМЕНИЯ В SALARY.COM

Salary.com⁵⁴ е сред водещите доставчици на софтуерни решения в областта на управление на човешките ресурси и особено свързани с управление на таланта. Salary.com се присъедини в последната година към групата Kenexa⁵⁵ - доставчик на над 1000 готови инструменти за оценка, чрез които в последните 2 години са проведени над 14 млн. оценки в 44 държави на 14 езика в областта на продажбите, работата с клиенти, търговията, кол-центровете, финансовите услуги, здравеопазването, лидерските умения. Така групата предлага цялостни решения в областта на управление на таланта и развитие на уменията. В основата на тези решения стоят приложенията, свързани с управление на компетенции.

За целите на проектирането и реализацията на подходящи услуги в Информационната система за оценка на компетенции (ИСОК) е важно да се разгледа начина на интеграция на една секторна компетентностна рамка, като SFIA, в комерсиална система за управление на таланта.

⁵⁴ Salary.com, europe.salary.com

⁵⁵ <http://www.kenexa.com/>

Разработките, свързани с управление на компетенции, са възложени на отделна структура на Salary.com - ITG and Schoonover⁵⁶, чийто задачи са да създадат рамка, модели и методология позволяващо ускорено внедряване на управление базирано на компетенции в организацията. Според изследване на Schoonover⁵⁷, често внедряването на компетенции в организацията се проваля поради бавното изпълнение. Предприятието трябва да види бързо конкретни резултати, за да продължи да инвестира в начинанието. Бързото внедряване на управление, базирано на компетенции, води по-скоро до осезаеми резултати: с 10.5% нараства наемането на успешни кандидати, с 15-20% нараства задържането, с 15-25% нараства мотивацията и с 20% нараства постигането на цели от отделните служители и екипите.

За да постигнато бързо внедряване на ниво организация ITG са разработили общата рамка ITG Competency Model. Компетентностният модел на ITG включва данни, и свързаните с тях методи и процеси, които подпомагат внедряването на управление чрез компетенции. Общата рамка осигурява цялостна и обективна преценка на длъжностите и компетенциите в организацията. Моделът подпомага подобряване на представянето чрез свързване на длъжности, умения и ресурси за обучение.

Данните са представени в четири основни компонента:

- **Длъжност** (роля или позиция) - описва основните задачи и отговорности. Свързаните длъжности са обединени в групи въз основа на подобни функции или ниво на експертиза.

- **Компетенции** - комбинация от умения, знания и нагласи, което се проявява в наблюдаемо поведение на човек, който е успешен в дадена дейност. ITG моделът използва четири нива на проявление - всяко с 4-6 поведенчески индикатора, характерни за тази компетенция. Нивата на проявление са:

Ниво 1: Разбиране на основни понятия

Ниво 2: Професионален опит

Ниво 3: Дългогодишен опит

Ниво 4: Познаване в дълбочина/експертиза (Subject Matter Expert)

Профили за групи професии. Те са създадени чрез определяне на изискваните компетенции и нива за всяка от тях за длъжност или роля. Това са профили, които могат да се използват за ясно комуникиране на критериите за успех със служителите.

Връзка към ресурси за обучение. Това са разнообразни препратки към дейности, книги, интернет страници, организации и т.н., които могат да подпомогнат служителите да развият нивото на владение на определена компетентност. Моделът ITG осигурява средно 5-15 препратки за всяка компетенция.

Таблица 10. ОБЩА СТРУКТУРА НА ITG COMPETENCY MODEL

Групи професии (68)	Длъжности (900)	Компетенции (над 1200)	Ресурси за обучение (над 3600)
- Групираны според функция или ниво на експертиза - Удобство за служителите, ръководителите на екипи и мениджърите	- Описание на длъжността - Профил на длъжността; - Отговорности на длъжността	- Бизнес (28) - Функционални (1125) - Лични (25) - Управленски (22)	- Книги - Професионални организации - Публикации - Интернет сайтове

⁵⁶ www.itgcompetencymodels.com – също вече част от Kenexa group

⁵⁷ <http://www.schoonover.com/>

Разработени са длъжностни профили за различни сектори: банков, Специализиран софтуер и хардуер, информационни технологии (ИТ), консултантски услуги, управление на връзките с клиенти, застрахователен, енергетика, недвижими имоти, здравеопазване, търговия на дребно. За описание на специфичните (професионални) компетенции в сектор ИТ е интегрирана секторната рамка SFIA.

Как изглежда софтуерният продукт за управление на компетенции в някои основни процеси по УЧР в предприятието

Анализ на потенциала на организацията

SFIA v4.0 Expand/Collapse All		Skill level							
		None	Follow	Assist	Apply	Enable	Ensure	Initiate	Strategy
0		1	2	3	4	5	6	7	
Strategy & architecture									
Information strategy	Corporate governance of IT								
	Information management					9	10	16	1
	Information systems coordination							28	37
	Information policy formation						19	12	
	Information security				12	9	11	5	
	Information assurance						4	14	
	Information analysis								
	Information content publishing			5	10	8	6		
Advice and guidance	Consultancy						26	23	29

Структурата на рамката SFIA се използва за улесняване на навигацията – може да бъде разглеждана само една група или подгрупа компетенции.

	Framework	Category	Skill	Level
▼	★ SFIA v4.0	Information strategy	Information management	7
	Person	Email	Team	Position
	Sam Gilchrist	samgil@example.com	Outsourced IT	Senior Strategy Consultant

На всяко от допустимите нива на проявление за конкретната компетенция е посочен броя на хората в организацията, които притежават съответното ниво. Това позволява анализ на силните и слабите страни на организацията и потенциала на нейните служители, както и установяване на области с риск от недостиг на компетенции. За всяка компетенция и ниво чрез хиперлинк е достъпен списък на хората показали това ниво, за които може да се планира развитие за ключови за предприятието служители или да бъдат установени критични позиции, твърде зависими от евентуално напускане на определен служител. Така в посочения пример е видно че организацията има сериозен капацитет в областта „Управление на информацията” – на нива 4, 5 и 6. В същото време на стратегическо ниво (7), разполага само с 1 специалист. Какво би станало ако този човек напусне организацията? В случай, че това е ключова компетенция за дейността на организацията или предстои изпълнението на големи и сложни проекти, е необходимо да бъде идентифициран този ключов служител, за да се вземе адекватно решение дали да се предприемат мерки за задържането и мотивацията му, или да се планира обучение за развитие на някой от предходното ниво (6).

Анализ на недостига на умения в организацията

Legend		% without gap	% with gap	No skill gaps						
	Team	Skill Gap			Members with Gaps		Skills with Gaps			
	Blueberry Systems Ltd (and sub teams)		19%	Analyze	394 / 413		2402 / 6924		Job Roles	Training
	Blueberry Systems Ltd		30%	Analyze	1 / 1	Members	34 / 58	Skills	Job Roles	Training
		Skill Gap			Sub Teams	Members with Gaps	Skills with Gaps			
	Consulting Services		19%	Analyze	0	14 / 17	41 / 123		Training	
	Customer Support		14%	Analyze	0	22 / 23	127 / 467		Training	
	Finance and Accounting (and sub teams)		12%	Analyze	1	14 / 17	127 / 427		Training	
	Human Resources (and sub teams)		13%	Analyze	2	6 / 6	38 / 147		Training	
	Legal Services		20%	Analyze	0	16 / 17	180 / 401		Training	
	Outsourced IT		17%	Analyze	0	246 / 254	887 / 2818		Training	
	Sales and Marketing (and sub teams)		20%	Analyze	5	75 / 78	968 / 2483		Training	

Данните за потенциала на персонала са обобщени за цялата организация, както и на ниво организационни единици и са представени като брой хора и брой компетенции за които е установен недостиг. Недостигът е разликата между изискваното (целево) ниво и оцененото ниво на проявление на компетенцията за конкретен служител. Това улеснява анализът на недостига на ниво екип/направление на дейност и оценка на необходимостта от съсредоточаване на ресурси за отстраняване на недостига, за да се избегне риска от некачествено изпълнение на съответната дейност. Съответно е достъпен изглед за анализ на недостига и за всеки конкретен служител, за да може да се подберат хората или длъжностите, които се нуждаят най-спешно от намеса.

Team		Members with Gaps	Skills with Gaps
Finance and Accounting		14 / 17	127 / 427
Person	Position	Skill Gap ▼	Skills with Gaps
Carly Calvert	Finance Manager	27%	31 / 61 Skills
Mike Palmer	Accounts Payable Manager	26%	27 / 55 Skills
Ali Bateman	Accounts Receivable Manager	26%	19 / 37 Skills
Asa Mobbs	Accounts Payable Supervisor	21%	14 / 35 Skills
Janet Woolley	Budget Analyst	19%	8 / 22 Skills
James Hamer	Accountant	15%	6 / 22 Skills

Анализ на потребностите и планиране на обучение въз основа на компетенции

Компонента Ресурси за обучение в рамката ITG представя за всяка компетенция препратки към обучаващи организации, книги, интернет страници и други ресурси за придобиване и развитие на компетенцията.

Learning Solution Details	
Catalog:	Salary.com GCF Learning References
Category:	World Wide Web
Title:	Compliance Pipeline
Code:	WEB-CMP
Details:	Provides a way to get comprehensive news and information on all aspects of compliance, including government updates, new products and services, best practices and links to related information.; Reference: http://www.compliancepipeline.com
Link:	http://www.compliancepipeline.com
Cost:	500.00

Това позволява след като бъдат поставени целите за развитие на конкретни служители, да бъде избран и подходящия ресурс за развитие, както и да бъдат изчислени и планирани нужните инвестиции:

Learning Solutions

Skill Objectives

Learning Content Gap

All Skill Objectives

High and Medium Skill Objectives

High Skill Objectives

	Organization / Team	Sub Teams	Skills	Objectives	Team Members	Persons	Total Cost	Outstanding
	Finance and Accounting		61	127	14	14	10,495	10,181
	Code	Learning Solution		Objectives	Persons	Cost	Total Cost	
	BK-0006	7 Habits of Highly Effective People		2	2	30	60	Person Details
	PUB-ABA	ABA Banking Journal		6	4	60	240	Person Details
	PUB-AAF	Accounting and Finance		3	2	143	286	Person Details
	BK-3058	Active Interview		1	1	39	39	Person Details
	ORG-AAA	American Accounting Association		1	1	34	34	Person Details
	PUB-AMBNK	American Banker		1	1	40	40	Person Details
	INT-001	Annual Report		8	6	28	168	Person Details

Идентифициране на експерти

При сформирание на екип за конкретен проект, предприятието често се нуждае от специалисти с уникална комбинация от компетенции, която не е характерна за конкретна длъжност. Това особено често се налага, ако предприятието е организирано да работи изцяло на проектен принцип или често набира външни експерти за проект.

Basic

Enabled

1	☒	Project management Level: 4 5 6 7	Delete
2	☒	Consultancy Level: 5 6 7	Delete
3	☒	Senior Consultant Persons with Job Role	Delete
4	☒	Location: London	Delete

Maximum persons returned: 50 Search Clear Save Legend

Maximum persons returned: 50 Search Clear Save Legend

Export to Excel

Person Matches Criteria Matches Save

Name	Match%	Criteria
Despina Lazarides	100	1 2 3 4
Ali Singh	75	1 2 3 4
Elaine White	75	1 2 3 4
Michael Chopra	50	1 2 3 4

Тогава се търси максимално сходство с набор от изисквани компетенции и нива на проявление. В резултата се маркира както точното съответствие, така и наличието на умения над изискуемото ниво, което може да означава напр. по-висока цена на труда. Така например в горния пример, лицето което покрива 4-те зададени критерия, може да не е най-добрият избор. Ако „Управлението на проекти” е по-важно изискване, отколкото „Умението да консултира”, то може да бъде предпочетено лицето, което покрива само 3 от критериите.

С помощта на този инструмент за идентификация на подходящите експерти, който използва общия език на компетенциите за сравнение, предприятието може да формира гъвкави екипи, да подбира точните хора за всеки конкретен проект и най-добре да използва техните способности. Такъв инструмент е особено полезен за големи предприятия, чиято дейност се извършва в няколко различни подразделения, разположени в различни региони или държави.

Това са само някои от функционалностите, свързани с управлението на данни за компетенциите. Цялостното решение включва:

- **Библиотеки компетенции.** Включват каталог на компетенции групирани според типа – основни, лидерски, бизнес, както и специфични за определен сектор, групирани според сектора. За различните групи компетенции се използва различен набор от нива на проявление. Също така са включени профили на длъжности и каталог на ресурси за развитие, свързани с компетенциите.
- **Инструменти за подпомагане на процеса на внедряване.** Разработени са като отделни инструменти в MS Excel, които позволяват описание на длъжности, роли, изисквани компетенции и нива, на база предоставените каталози. Могат да бъдат описвани длъжности чрез избор на определен набор компетенции или чрез промяна на готов профил на длъжността от каталога. Предвидена е възможност за добавяне, промяна

или премахване на някои от включените в общия каталог компоненти, напр. ресурси за обучение и развитие.

- **Услуги и консултации по внедряването**, което може да е като самостоятелно решение или да бъде интегрирано със система за управление на таланта, ако предприятието има внедрена такава система. Услугите включват подпомагане на процеса на настройка на профилите за длъжност в контекста на предприятието, обучение относно и/или съдействие за провеждането на оценка на компетенциите, консултации по анализ на потребностите от развитие и планиране на обучения или други мерки за развитие.

5.3. СЕКТОР МЕТАЛУРГИЯ

Европейската федерация на металурзите (European Metalworkers' Federation - EMF⁵⁸) и Европейската конфедерация на производителите на желязо и стомана (European Confederation of Iron and Steel Industries - Eurofer⁵⁹) са подготвили съвместно проектно предложение за оценка на възможностите за създаването на Европейски секторен съвет по заетостта и уменията в стоманодобивната промишленост. Основната цел на проекта "Към Европейския стоманодобивен съвет за работните места и умения? Определяне на участници" е да се идентифицират съществуващите структури, отговорни за стоманодобивния сектор, във всяка страна-членка, национални и регионални, образователни и обучаващи институции и държавни органи. В резултат трябва да се оцени възможността и ползите от създаване на европейски секторен съвет по заетостта и уменията за стоманодобивната индустрия.

В сектор Металургия са налични множество примери за изграждане на общ подход за развитието и доказването на професионални компетенции на национално и европейско ниво. В този раздел представяме работещи практики за въвеждане на професионален паспорт на уменията в Германия и Испания.

5.3.1. ПРИЛОЖЕНИЕ НА PROFILPASS В ГЕРМАНИЯ

Неформалното обучение има все по-голямо значение и влияе върху личния и професионалния живот на много хора. Все по-важно изискване на работното място и обществото е познаването на собствените силни страни и увереното боравене със собствените компетенции, без значение къде те са придобити.

Проучванията показват, че неформално придобитите умения играят решаваща роля за непрекъснатото развитие на професионалните компетенции. Неформално придобитите компетенции допринасят за развитието на експертиза и индивидуална пригодност за заетост. Експертите смятат, че 70% от професионалните компетенции биват придобити неформално, което означава извън образователните институции.

В Германия се търсят начини за удостоверяване и акредитиране на компетенциите, придобити неформално и формално. В Германия има множество инициативи в отговор на изискванията на Европейския съюз и приложението в Европа, били са разработени и тествани различни подходи. Повечето от тях се концентрират върху отделни целеви групи и отчитат само формално придобитите компетенции. Дори когато подходът работи в няколко различни

⁵⁸ Европейска федерация на металурзите /European Metalworkers' Federation - EMF, <http://www.emf-fem.org/>

⁵⁹ Европейска конфедерация на производителите на желязо и стомана /European Confederation of Iron and Steel Industries – Eurofer, <http://www.eurofer.org/>

сектори, не е приложим във всички сектори. Конкретно в металургичния сектор липсва акредитация на компетенциите.

Описание на паспорта за продължаващо обучение ProfilPASS

От 90-те години, в международен план и в Германия, са разработени множество концепции за индивидуални паспорти на компетенциите. Тези инициативи все повече се развиват през годините. Повечето от тях се отнасят за специална целева група или област на образованието, особено за професионалното. Това води до по-ограничено приложение и различните системи за документиране на уменията. През 2003 г. са налични над 50 различни вида паспорти, което е объркващо за всички заинтересовани страни.

За да коригира това объркване, федералната държавна комисия за планиране на образованието, подкрепена от Министерството на образованието и научните изследвания (BMBF), в рамките на програмата за учене през целия живот (LLL), разработва и тества паспорт за продължаващо обучение, включващ сертифициране на неформалното обучение. Работна група, състояща се от BMBF, представители на федералните провинции в Германия и експерти от практиката и науката, дава становища по проекта.

Предложенията на предпроектното проучване водят до създаване на референтен модел за широко приложим на национално ниво **паспорт за продължаващо образование - ProfilPASS**. В периода от септември 2004 г. до май 2005 г. издаването на първите 4 хил. броя е тествано и оценено в над 30 региона в цяла Германия. Работата и по-нататъшното развитие на ProfilPASS продължава с разпространението и създаването на система (16.05.2006). През тази фаза на развитие е създаден координиращ и обслужващ офис на Германския институт за обучение на възрастни (DIE).

От 2006 г. ProfilPASS се използва в цяла Германия и е най-развитата система за идентифициране на компетенции, придобити неформално и самостоятелно. Системата е лесна за употреба и достъпна за всеки.

Приложение на ProfilPASS

Системата ProfilPASS следва следните принципи за идентификация на компетенциите:

1. независимо идентифициране и баланс на уменията и компетенциите;
2. помощ за индивидуално отразяване на автобиографията;
3. помощ при определяне на индивидуални цели;
4. използване на ProfilPASS като постоянен документ за отразяване на развитието;
5. насърчаване на признаването на неформално придобитите умения.

Паспортът ProfilPASS⁶⁰ е разделен на 5 секции. Всяка секция помага при представянето на компетенциите и квалификациите на безработните и заетите лица. ProfilPASS илюстрира целия живот и се фокусира върху компетенциите, придобити чрез професионален или личен опит.

- **Секция 1: Моят живот - обзор.** Като начало, трябва да бъдат описани, според наученото, важните житейски ситуации в различни области, като училището, работата, семейството или свободното време. Трябва да бъдат споменати местата, в които човек се е занимавал. Доброволният труд може да е също толкова важен, колкото работата или хобито. Ако нещо е пропуснато, може лесно да се добави впоследствие. Това е валидно за всяка секция на ProfilPASS.

⁶⁰ Макет на паспорта е достъпен на страницата на издателство W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, www.wbv.de

- **Секция 2: Моите сфери на дейност - документ.** Тази секция документира с повече подробности дейностите, обучението и натрупания опит, в резултат от различни области на дейност, хобита, семейство, училище, образование, заетост и доброволен труд и т.н. Фокусът е върху уменията и компетенциите, които произтичат от дейностите. Например, едно хоби като моделиране на автомобили или самолети допринася за развитие на умения като сръчност и търпение.
- **Секция 3: Моите компетенции - баланс.** В тази секция се прави баланс на знанията и уменията. Тя представлява обобщение с цел да се изтъкнат собствените силни страни.
- **Секция 4: Моите цели и следващи стъпки.** Тази секция дава възможност да се опишат лични и конкретни цели, основани на силните страни, които са показани в секция 3. Тя показва професионалните или лични интереси, които лицето би искало да следва.
- **Секция 5: ProfilPASS Plus.** Последната секция е запазена за сертификати, удостоверения за участие в курсове и други от всякакъв вид. Те могат да бъдат събирани систематично и да се предоставят специално при кандидатстване за работа. ProfilPASS Plus съдържа указания за допълнителни възможности за доказване на собствените компетенции.

Видове признати компетенции

Все още е трудно в ProfilPASS да бъдат отчетени и признати се признаят неформално придобитите компетенции. Повечето институции изискват сертификати за доказване на придобитите компетенции. ProfilPASS се стреми да покаже и документира повече компетенции, придобити чрез работа, образование или обучение.

Процес на информация и консултиране на работника

Резултатите от проучванията показват, че без помощта на експерт определянето на собствените компетенции и способности не е лесна задача. Един страничен поглед разширява възприятието за компетенциите и уменията. Поради това се препоръчва професионална помощ под формата на насоки или курсове, което помага да се открият умения, които са били скрити. Целта е да се получи цялостна представа за различните способности и компетенции. Ако е необходимо, се обсъждат и следващите стъпки за по-нататъшно личностно развитие. ProfilPASS системата се състои от ProfilPASS документ и професионална подкрепа взети заедно.

Професионалното ориентиране е важна част от ProfilPASS системата, в която квалифицираните консултанти и обучители имат поддържаща функция. С добре насочени въпроси, те улесняват процеса на осъзнаване и описание на собствените компетенции и умения. Това може да се осъществи с лична консултация или в рамките на група по време на специален ProfilPASS курс.

Инструменти за оценка на квалификацията

ProfilPASS позволява да се опишат всякакъв вид компетенции, които могат да бъдат извлечени чрез посочване на дейности от различни житейски ситуации. Възможно е да се посочат технически, организационни, социални, дигитални и лични умения. В секция 2 се следват 4 стъпки, за да се опишат собствените умения и компетенции.

- **Стъпка 1:** Описание на важни ситуации, резултати и дейности от живота си и посочване на причина/мотивация;
- **Стъпка 2:** По-подробно описание на дейностите. Съставете списък или използвайте фрази като "Аз съм ...", "Направих ...", "Взех участие в ...", "Присъединих се...";

- **Стъпка 3:** Стигане до същността - дейностите, описани в стъпка 2 могат да бъдат преформулирани в изречения с "Аз мога ...", "В състояние съм да ...", "Знам как да ..." "Научихх ...";
- **Стъпка 4:** Оценка - основните умения трябва да бъдат описани и оценени, като се категоризират в 4 нива.

Ниво	Описание
A	Мога да го направя с помощта на други лица или писмена инструкция
B	Мога да го направя без помощта на други лица или писмени инструкции, което означава независимо
C1	Мога да го направя самостоятелно, а също и в друг контекст
C2	Мога да го направя самостоятелно и в друг контекст и мога да покажа и да обясня на други

Пример за идентифициране на специфични компетенции

- Стъпка 1: Харесва ми да сглобявам модели на самолети още от младежките години. Забавлявам се от ръчната работа и имам голям опит в сглобяването на самолетни модели. Интересувам се специално от техниката и управлението на самолетите. Гледам документални филми и репортажи за самолети и авиация. Участвах в основен курс по моделиране преди години. Причина: Хареса ми да научавам нови техники, да събирам нови идеи и да общувам с другите, занимаващи се с моделиране на самолети. Днес контактувам с другите, занимаващи се с моделиране, на изложения и чрез Интернет.
- Стъпка 2: Сглобявам и ремонтирам самолетите си сам. Затова трябва да чета инструкциите и да сглобявам нарязаните малки парченца много точно и сръчно. Поръчвам частите от търговец или чрез интернет. На изложения и авиошоута обяснявам на другите как се движат въздухоплавателните средства и какво трябва да се вземе предвид при моделирането на самолети.

Стъпка 3	Стъпка 4				
	A	B	C1	C2	Употреба на уменията в друг контекст?
Мога да разчитам и прилагам инструкциите за конструиране					
Мога да работя много умело с дребни части					На работното място
Мога да правя поръчки чрез интернет					
Научих се да се изразявам по темата, така че другите да ме разберат					На работното място
Мога да водя дискусия по различни технологии					На работното място

Този пример показва, че собственикът на този ProfilPASS има технически компетенции, които е придобил самостоятелно и може да използва на работното си място. За него е лесно да следва писмени инструкции и да реализира планове за конструиране. Освен това има способността да се учи самостоятелно и да споделя познанията си с други, което принадлежи към социалните компетенции. Също така могат да бъдат отбелязани организационните и лични компетенции. Това лице вероятно има компетенции да ръководи група или да бъде технически експерт.

Инструменти за акредитация

ProfilPASS е за лично ползване и няма нужда от акредитация, въпреки че може да се представя пред работодатели или други институции. Но в секция 5 - ProfilPASS плюс могат да бъдат събрани наличните акредитации като дипломи, потвърждения за участие в курсове, удостоверения и т.н.

Регистрация на акредитация

Всяка официално придобита компетенция е сертифицирана от съответната институция, напр. училища, центрове за преквалификация на служители или обучителни институции. Ако някой придобива опит за седмици или месеци, в крайна сметка получава потвърждение за задачите, които е изпълнил, както и бележки за личността. Бележките за личността могат да включват как комуникира в екип, дали се учи бързо и работи точно или не, дали показва уважение към колегите и т.н.

Тъй като ProfilPASS все още е в етап тестване и проектиране, не е възможно ясно да се признае ProfilPASS на национално ниво. Но всички експерти предполагат, че ProfilPASS ще бъде приет в национален мащаб в Германия, тъй като се разработва в рамките на проект на федералната държавна комисия за планиране на образованието и спазва принципите на EQF.

Валидност на пазара на труда

Хората често имат компетенции и способности, за които не знаят. Тези компетенции трябва да бъдат разкрити с инструмент като ProfilPASS. Откриването на тези компетенции и способности цели не само укрепване на самочувствието, но също така открива нови възможности и цели. С подкрепата на професионалните консултанти погледът към собствения живот може да бъде вдъхновяващ и обогатяващ творчески процес.

Документът ProfilPASS се приближава до идеите за е-портфолио и паспорт на уменията. Системата ProfilPASS предполага задължително участие на обучен консултант при самооценката на личните компетенции. В контекста на развитие на ИСОК, подобна функция може да бъде възложена на обучаваните в рамките на Проекта оценители. Това ще осигури и подготви необходимата база за очакваното въвеждане на Европейския паспорт на уменията.

5.3.2. ПРОФЕСИОНАЛНА КАРТА В МЕТАЛУРГИЯТА В ИСПАНИЯ

Професионалната карта в металургията (Professional Metal Card - PMC) е проект на социалните партньори за подобряване прозрачността на професионалните компетенции в металургичния сектор в Испания.

PMC ще бъде разработвана през следващите години, свързана е с колективното договаряне и има основна цел да стане задължителна професионалната акредитация за предприятията и работниците.

Основният първоизточник на PMC е **Професионалната карта в строителството (Professional Building Card - PBC)**, която се разработва в Трудовата фондация на строителната индустрия (FLC), в рамките на колективното договаряне в сектора. PBC досега е разпространена сред 6000 работници и се очаква до края на 2011 г. всички работници в строителния и свързаните с него сектори да имат този документ.

- **Функции на PBC.** Социалните партньори развиват Професионалната карта в строителството PBC, за да осигурят на всички работници в строителството минимум обучение, необходимо за превенция на рисковете на пазара на труда, с цел намаляване на трудовите злоупотреби.
- **Центрове за обучение.** Центровете, които реализират курсовете за превенция на рисковете трябва да бъдат признати от FLC, тъй като е необходимо да се гарантира качеството на обучението.
- **Процес на акредитация.** Самите работници кандидатстват за издаване на картата PBC чрез попълване на формуляр за кандидатстване. Обучението, акредитирано от PBC,

включва както превенция на трудовите рискове, така и обучение по професионални дейности, заложи в колективни трудови договори като зидарство, боядисване, ВиК, и т.н.⁶¹

- **Акредитацията на трудовия стаж** се осъществява чрез официални документи. FLC не оценява професионалните компетенции, само сертифицира трудовия стаж.
- **Регистрация.** За да се регистрират преминатите курсове се използват досие и база данни, проектирани от FLC, в които се събира професионалната информация. Тази информация е предмет на Закона за защита на данните. Работникът може да се свърже с обслужващите центрове на FLC, да представи новите си професионални дипломи за обучение и да актуализира своята професионална автобиография.

Описание на процеса

Професионалната карта в строителството PVC, цели основно повишаване на превенцията на рисковете и сигурността на труда в сектора. В допълнение към това, професионалната карта в металургията PMC ще събира данни за професионалното обучение, преминато от работещите в условията на продължаващото обучение (от Министерство на труда), и трудовият им стаж в различни предприятия от сектора.

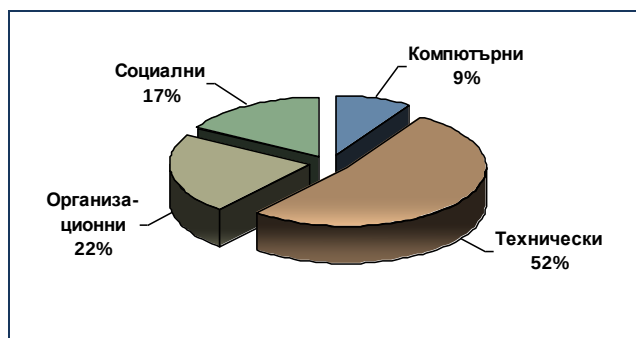
Вид на акредитиране на обучение

PMC няма да регистрира придобитите професионални компетенции, а само обучението на работника и трудовия му път, признати като трудово досие.

Професионалното обучение по данни на Фондацията за обучение и заетост (Foundation for Training and Employment - FTFE) се разпределя, както следва:

Област на обучение	Дял
Технически: заварка, електричество, автоматизация, превенция на трудовите рискове и др.	52%
Организационни: личностни умения, управленски умения	22%
Социални: езици	17%
Компютърни. Microsoft приложения	9%

Фигура 18. РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ОБУЧЕНИЯТА В СЕКТОР Металургия в Испания през последните години



Информация и предишните съвети процес

Следвайки модела на PVC, социалните партньори ще бъдат отговорни за развитието и създаването на PMC. Центрове за услуги, свързани с PMC, ще бъдат центровете на фондацията на металургията (FMF), които се намират във всеки град на територията на Испания.

⁶¹ Списък на курсовете за обучение, признати от PVC: първоначално обучение (постоянна превенция, 8 часа; Основно ниво на обучение (преди 6 септември, 2007, 50 часа).
http://www.trabajoenconstruccion.com/web/formacion_prevencion.asp.

Задачата на социалните партньори ще бъде да популяризира РМС сред предприятията и работещите в сектора. Центрове за услуги трябва да осигурят на работниците достъп до РМС. Както за РВС, ще бъде необходимо обучение на технически персонал за поддръжката на РМС.

За разлика от строителния сектор, основният проблем за сектор Металургия е, че няма колективен трудов договор на държавно ниво в сектора, и е по-лесно да се навлезе в автономни области като Астурия.

Също така има всеобщо непознаване и неразбиране на необходимостта от професионална карта в сектора, която да събира информация за обучението и трудовия опит на работниците, от страна на предприятията и работещите.

Инструменти за оценка на квалификацията

Следвайки модела на РВС, основният начин на акредитация за придобито обучение, ще бъде чрез представяне на официални документи, които удостоверяват участието в обучение и трудовия стаж на работниците.

Основните документи ще бъдат:

- Признати дипломи от Министерството на труда, Министерството на образованието, Фондацията за обучение и заетост.
- История на трудовия стаж от Министерството на труда.

Акредитация

Търсенето на акредитация за РВС, както и за РМС, следва опита по Схемата за сертифициране на строителните умения (Construction Skills Certification Scheme - CSCS⁶²) в Англия, която е започнала с доброволен характер, но днес е почти задължителна, за да се работи в сектора. В този смисъл, РМС ще работи като професионална карта за идентифициране на обучените и трудовия стаж на работника в сектора, в началото на доброволни начала, с очакване да стане задължително изисквана.

Както и за РВС, информацията относно завършените курсове и опита на работника ще бъдат регистрирани в база данни, управлявани от социалните партньори, и ще бъдат предмет на Закона за защита на данните. Работниците ще бъдат в състояние да актуализират тази информация, когато е необходимо.

Валидност на пазара на труда

Социалните партньори смятат, че картата ще спомогне за намаляване на трудовите злоупотреби и ще подобри процеса на професионалното обучение, насърчаването на труда, изграждането в кариерата и мобилността.

Разгледаната професионална карта в металургията е документ, който не е пряко насочен към отразяване на наличните компетенции. В същото време тя отразява важните за сектора професионални квалификации, както и придобития професионален опит и стаж. Ефектите от използването на такъв документ и препоръки за прилагането му на европейско ниво се разглеждат и при дискусиите за модернизиране на директивата за професионални квалификации. Въвеждането на подобен документ и предоставянето на услуги по поддръжката му, могат да бъдат естествена функция на секторните референтни звена, като за целта е необходимо осигуряване на помощни ИТ-базирани инструменти.

⁶² Construction Skills Certification Scheme (CSCS): CSCS FAQ & Information
<http://www.cscs.uk.com/RunScript.asp?page=123&p=ASP\Pg123.asp>

5.4. СЕКТОР ЕЛЕКТРОТЕХНИКА

5.4.1. ПРОФЕСИОНАЛНА КАРТА ЗА ИНЖЕНЕРИ ENGINEERING В ГЕРМАНИЯ

Още през 2005 г. ЕС постави за цел да се премахват пречките и да бъде насърчавана професионалната мобилност между отделните държави-членки. За целта процедурите за признаване на професионалните квалификации трябва да се ускорят и опростят.

Професионална карта за инженери (EngineerING card⁶³) е проект на Европейската федерация на националните инженерни асоциации (European Federation of National Engineering Associations⁶⁴ - FEANI). Тя може да допринесе съществено за професионалната мобилност и да осигури на завършилите и опитни инженерни професионалисти нови възможности за кариерно развитие.

Всяко лице, което притежава степен по инженерни науки от немски университет, призната от държавата, може да кандидатства за професионална карта за инженери в Германия. Сертификатите и дипломите се преразглеждат преди добавянето им в базата данни от Комисията по регистриране, която е с независим състав от експерти инженери от теорията и практиката. Процедурата по разглеждане гарантира еднакво висок стандарт на държателите на инженерна карта. Данните се записват в централна база данни. След това, когато кандидатства за работа, приносителят на инженерната карта, само трябва да вземе от регистъра информация за професионална квалификация, лични данни и снимка.

Инженерната карта определя сравними стандарти и насърчава прозрачността на пазара на труда, от което се възползват и работодателите. По-добрата съпоставимост на кандидатите улеснява търсенето на подходящи професионалисти и увеличава ефикасността на предприятията. Инженерните асоциации от 31 европейски страни, членове на FEANI⁶⁵, са убедени, че engineerING картата може да допринесе за улесняване на трансграничното признаване на инженерите в Европа. Множество членове на FEANI възнамеряват да въведат концепцията за engineerING картата в своите страни през 2011 г. Други организации, членуващи във FEANI, искат да въведат професионална карта, само ако е гарантирано, че тя ще бъде приета в цяла Европа.

EngineerING - професионална карта за инженерите в Германия

Професионална карта за инженери EngineerING, улеснява доказването за професионалната квалификация и по този начин процедурата по признаване не само в Германия, но и в рамките на Европейския съюз.

Всички документи, отнасящи се до признаването, като напр. справки за трудов стаж, се преглеждат преди издаване на картата и се записват в централна база данни. Извадка от регистъра събира цялата информация и може да бъде извлечена от уебсайта по всяко време от собственика на картата. Извадката е в съответствие с Europass стандарта.

Документите за курсове, автобиографии, важни дипломи и сертификати не могат да се обменят в рамките на процедурата за кандидатстване за работа, но кандидатите не трябва да се притесняват, че са представени на потенциалните работодатели в "схематичен" вид. Предвидени са достатъчно възможности за представяне на индивидуалните умения и компетенции.

⁶³ EngineerING card - <http://www.engineering-card.de>

⁶⁴ European Federation of National Engineering Associations FEANI - <http://www.feani.org>

⁶⁵ Становище на FEANI относно Модернизирането на директивата за професионални квалификации

Обновяването на профила е задължително условие за успешното му прилагане и е част от услугите, предоставяни за инженерната карта. Основен принцип е, че само притежателя на картата има достъп до личните си документи и извадки. Те са защитени с парола и не са достъпни за широката общественост.

Минимални изисквания

- Всички лица, притежаващи степен по инженерни науки от немски университет, признат от държавата, имат право да се регистрират за инженерна карта.
- Завършилите други специалности имат право на инженерна карта след провеждане на индивидуален тест за еквивалентност.

Регистрация

За инженерните карта може да се кандидатства чрез Интернет⁶⁶. Степента по инженерни науки е от решаващо значение за издаване на картата. Съответният професионален опит (минимум три години) и допълнителното образование могат да се добавят по желание, но не са задължително условие за издаването на картата.

Необходими документи

Необходими са следните документи в електронен вариант при кандидатстване:

- Окончателна диплома/и, а ако е приложимо и приложенията към дипломата;
- Справки за трудов стаж, ако е приложимо;
- Сертификати за допълнително образование, ако е приложимо;
- Членски номер (ID) в секторен орган, ако е приложимо;
- Снимка и сканиран подпис.

Валидност и цена

Engineer!NG картата има срок на валидност от десет години. Прегледът на минималните изисквания подлежи на такса, която възлиза на 95 евро за членове и 120 евро за не-членове на секторните органи. Таксата се изисква независимо от резултата от разглеждането. Промените на личните и адресни данни са безплатни и възможни по всяко време.

Улеснено признаване на квалификациите в ЕС

Инженерната карта, като професионална карта, определя стандартите в областта на инженерството, сравними на международно ниво.

Различното съдържание на обучението, степените, и университетските системи затрудняват съпоставимостта на кандидатите, особено на международно ниво. В Директивата за професионални квалификации от 2005 г. (2005/36/ЕО) Европейският съюз изисква взаимното признаване на компетенции, необходими за професионалните задължения. Инженерната карта отговаря на изискванията на директивата за значително улесняване и ускоряване на процедурата за признаване на професионалните квалификации. Дългосрочната цел е да се насърчи мобилността на инженерите в рамките на Европа.

Бизнесът може да се възползва от по-голямата прозрачност и сравнимост между кандидатите за работа. Извлечението от регистъра на кандидата предоставя не само информация за личните данни, но също така съдържа доказателства за всички квалификации, например професионално образование, допълнително обучение и съответен професионален опит.

⁶⁶ На адрес <http://www.engineering-card.de> в раздел "Формуляр за кандидатстване" (Application Form)

Основните принципи, заложили при разработката и прилагането на професионалната карта за инженери EngineerING в Германия, се дискутират като потенциална основа за модернизиране на директивата за професионални квалификации в Европа и съответно разширяване на приложимостта в повече сектори. ИСОК има потенциала да участва в този процес, чрез създадените секторни референтни звена и регионални центрове за оценка, като предостави необходимите ИТ-инструменти за подкрепа на процеса в избрани сектори.

5.4.2. СТАНДАРТ ЗА ПРОФЕСИОНАЛНИ ИНЖЕНЕРНИ КОМПЕТЕНЦИИ UK-SPEC - ВЕЛИКОБРИТАНИЯ

Стандартът за професионални инженерни компетенции (UK Standard for Professional Engineering Competence - UK-SPEC) във Великобритания е разработен и се поддържа от Съвета по инженерство (Engineering Council⁶⁷).

Стандартът съдържа три нива на професията „инженер” - Техник (Engineering Technician - EngTech), Доказан инженер (Incorporated Engineer - IEng) и Водещ инженер (Chartered Engineer - CEng). Той описва изискванията, които трябва да бъдат изпълнени за регистрация, и дава примери за това. Този стандарт следва да предостави възможност на физически лица и работодатели, да разберат дали те или техните служители отговарят на изискванията, и представя необходимите стъпки за национална регистрация. Регистрираните инженери имат много отговорности, включително задължението да спазват професионален кодекс на поведение.

Целта на стандарта е да регулира инженерната професия чрез поддържане на регистър и определяне на изискванията, необходими за регистрация. Ключови изисквания са кариерното развитие чрез учене през целия живот и наличието на доказателства за компетентност. Регистрацията е в полза, както на работодателите и служителите, така и на британската икономика и общество. Чрез нея инженерите и техниците се свързват в професионална общност, която предоставя възможности и насоки за професионална реализация. Ресурсите включват редовни публикации, уеб базирани приложения и възможности за връзка с колеги със сходни професионални интереси. Регистрираните инженери могат да се осведомяват редовно за възможностите за работа и да сравняват своя професионален статус.

Работодателите на регистрираните специалисти са уверени, че компетентността на техните служители е оценена, техните компетенции са проверени, и те се грижат за непрекъснатото си професионално развитие. В някои случаи, при възлагане на договори във Великобритания, е необходимо доказателство за наличие на регистрирани инженерни професионалисти в екипа на предприятието. Някои работодатели използват и развиват компетентностната рамка, предлагана чрез регистрацията, като основа за собствените си организационни нужди.

Регистрацията е отворена за всички, които могат да докажат компетентност за професионална дейност, съобразно стандарта. Всеки, който желае да бъде регистриран трябва да кандидатства чрез една от професионалните инженерни институции, лицензирани от Съвета по инженерство. Кандидатите, които смятат, че отговарят на този стандарт, или желаят да бъдат регистрирани, трябва да се обърнат към някоя от изброените институции. **Процесът на оценка - известен като професионален преглед (professional review)- обикновено отнема 1-6 месеца.**

⁶⁷ UK Engineering Council - www.engc.org.uk

Всяка квалификация, опит или преминато обучение трябва да бъдат доказани с официално документирани доказателства. При представяне на детайлите, кандидатите трябва да покажат, как това се отнася до необходимите компетенции.

Какво е професионална компетенция в UK-SPEC. Професионалната компетенция обединява знания, разбиране, умения и ценности. Тя надхвърля способността за изпълнение на конкретни задачи. Процесът на формиране, чрез който инженерите стават компетентни, обикновено включва комбинация от формално образование и допълнително обучение и опит, известно като професионално развитие. Разработени са общи стандарти за компетентност за регистрация като Engineering Technician, Incorporated Engineer или Chartered Engineer с представени образователни изисквания за всяка категория на регистрация. Стандартът има широка подкрепа и е основан на професионалните стандарти, разработени за основните промишлени сектори и услугите, в които са заети инженерите.

Оценка на компетенциите. За Incorporated Engineers и Chartered Engineers се провежда официално интервю с оценителите, а след прегледа от документираните доказателства, институцията решава дали кандидатът е готов за това. За тези, които искат да станат Engineering Technicians, оценката може да бъде въз основа на документи. При установяване на проблеми, институциите могат да предложат начини за решаването им, което може да включва по-нататъшно обучение или придобиване на допълнителен опит. При завършване на професионалния преглед, решението се взема от съответния комитет на съответната институция. Положително решение води до регистрация на кандидата. Запазването на титлата изисква продължаване на членството в признаващата институция или друга лицензирана от Съвета по инженерство институция и заплащане на годишна такса.

Примерни компетенции. Техниците (Engineering Technicians/EngTech) прилагат доказани техники и процедури за решаване на практически казуси. Те имат надзорни или технически отговорности, и са компетентни да упражняват творчески способности и умения в определени области на технологиите. Професионалните техници допринасят за проектирането, разработването, производството, въвеждане в експлоатация, извеждането от експлоатация, експлоатацията или поддръжката на продукти, оборудване, процеси или услуги. Техниците са длъжни да прилагат безопасни системи на работа.

Компетенция и стандарт за техници (Engineering Technicians -EngTech)	Указания – примери, чрез които може да се докаже достигането на EngTech
Техниците трябва да са компетентни по време на професионалният си живот, чрез образование, обучение и опит, в:	Разкажете ни за вашата кариера, образование и обучение, които сте получили. Обяснете как придобитият опит ви е осигурил компетенцията.
А. Използване на инженерно знание и разбиране за прилагане на технически и практически умения. Включително:	Рецензентите ще търсят доказателства, че имате ноу-хау, за да си вършите работата, и сте в състояние да излизате извън рамките на непосредствените изисквания и да използвате инициатива и опит за решаване на проблеми или за подобряване на процеси.
A1. избор на подходящи техники, процедури и методи за изпълнение на задачите.	Опишете момент от работата си, който не е преминал добре и обяснете защо.
A2. използване на подходящи научни, технически или инженерни принципи.	Момент от пряк опит, което може да е описание как работи определено оборудване, система или механизъм.
В. Принос за дизайна, разработването, производството, сглобяване, внедряване, експлоатацията или поддръжката на продукти, оборудване, процеси или услуги. Включително:	Обяснете как допринасяте за една или повече от посочените дейности.
...	...

Доказаните инженери (Incorporated Engineers/ IEng) поддържат и управляват приложения с текущи и разработвани технологии, и могат да извършват инженерно проектиране, разработка, производство, сглобяване и експлоатация. Доказаните инженери са ангажирани в техническото и търговското управление и притежават ефективни междуличностни умения.

Компетенция и стандарт за Доказани инженери Incorporated Engineers/IEng.	Указания – примери чрез които може да се докаже достигането на IEng
Доказаните инженери трябва да са компетентни по време на професионалният си живот, чрез образование, обучение и опит, в:	
А. Използване на комбинация от общи и специализирани инженерни познания и разбиране, за да се прилагат съществуващите и нововъзникващи технологии.	
А1. Поддържане и разширяване на солидни теоретични подходи към прилагането на технологиите в инженерната практика. Това може да включва способността да: • Определя границите на личните знания и умения; • Се стреми да разшири собствените си технологични способности; • Разширява и задълбочава собствените си знания чрез нови приложения и техники.	Участие в официално обучение. Научаване на нови инженерни теории и техники на работното място, в семинари и др. Разширяване знанията за инженерни стандарти и спецификации.
А2. Използване на подходи, основани на доказателства, за решаване на проблеми и принос към непрекъснатото усъвършенстване. Може да включва способността да: • Отразява изискванията на потребителите за • Усъвършенстване; • Използва пазарни проучвания и знание за технологичното развитие, за да насърчава и подобрява ефективността на инженерните продукти, системи и услуги; • Допринася за оценката и развитието на непрекъснато развиващи се системи; • Прилага знания и опит, за да изследва и решава проблеми, възникващи във връзка с инженерните задачи и изпълнение на коригиращи действия.	Управлява/допринася за проучването на пазара, и изследването и развитието на продукти и процеси. Участва в интердисциплинарна работа. Провежда статистическа оценка на данните. Използва доказателства от най-добрите практики за подобряване на ефективността. Прилага анализ на първопричините.
В Прилагане на подходящи теоретични и практически методи за проектиране, разработка, производство, изграждане, сглобяване, експлоатация, поддържане, извеждане от експлоатация и циклични инженерни системи, услуги и продукти.	
...	...

Водещите инженери (Chartered Engineers/ CEng) се характеризират със способността да разработват подходящи решения на инженерни задачи, да използват нови или съществуващи технологии, чрез иновации, творчество и промени. Те могат да развиват и прилагат нови технологии, да насърчават модерно проектиране и методи за проектиране, да въвеждат нови и по-ефективни техники за производство, маркетингови концепции, или да въвеждат нови инженерни услуги и методи на управление. Водещите инженери са ангажирани и с техническо и търговско лидерство и притежават ефективни междуличностни умения.

Компетенция и стандарт за Водещ инженер Chartered Engineers/ CEng	Указания – примери чрез които може да се докаже достигането на CEng
Водещите инженери трябва да са компетентни по време на професионалният си живот, чрез образование, обучение и опит, в:	
А. Използване на комбинация от общи и специализирани инженерни познания и разбираня, за да се оптимизира прилагането на съществуващите и нововъзникващи технологии.	
А1. Поддържане и разширяване на солиден	Участва в официални следдипломни

теоретичен подход, даващ възможност за въвеждане и експлоатация на нови и модерни технологични решения, както и други свързани решения. Това може да включва способността да:	академични проучвания. Научава и разработва нови инженерни теории и техники на работното място. Разширява знанията си на за инженерни стандарти и спецификации.
• Определя границите на личните знания и умения; • Се стреми да разшири собствените си технологични способности; • Разширява и задълбочава собствените си знания чрез научни изследвания и експериментиране.	
A2. Ангажира се с творческото и иновационно развитие на инженерните технологии и системи. Това може да включва способността да:	Води/управлява проучването на пазара, и продуктите и процесите на изследване и развитие. Интердисциплинарна работа, включваща сложни проекти. Провежда статистическа оценка на данните. Използва доказателства от най-добрите практики за подобряване на ефективността.
• Установява потребностите на потребителите; • Оценява маркетинговите нужди и да допринася за маркетинговите стратегии; • Определя ограниченията и да се възползва от възможностите за развитие и трансфер на технологии в рамките на своята област; • Насърчава нови приложения, когато това е уместно; • Осигурява необходимите права върху интелектуалната собственост; • Разработва и оценява системите за усъвършенстване.	
V. Прилага подходящи теоретични и практически методи за анализ и решение на инженерни задачи.	
...	...

Представеният стандарт UK-SPEC за удостоверяване и регистрация на нивото на професионална компетентност на инженерите във Великобритания дава една различна гледна точка към потенциала за развитие на ИСОК. На следващ етап, именно създадените секторни референтни звена могат да бъдат признати от сектора органи за сертифициране и регистрация на нивата на компетентност за избрани ключови за развитието на сектора професии. Това не е включено в обхвата на дейности по създаване на ИСОК, но показва възможно развитие в бъдеще.

5.5. Туризъм

5.5.1. Дейност на секторния съвет PEOPLE 1ST във Великобритания

Секторните съвети по уменията във Великобритания са правителствено признати органи, създадени да подпомагат развитието на уменията и обучението в рамките на определен сектор. People 1st е секторният съвет⁶⁸ за туризъм, хотелиерство и пътувания. People 1st представлява общо 14 подсектора, които те генерират над 135 млрд. паунда годишно и дават работа на около 1.9 милиона души в повече от 180 хил. предприятия. 14-те подсектора, които попадат в рамките на People 1st са договорна доставка на храна и услуги, организация на събития, хазарт, паркове, услуги по настаняване и хранене, хостели, хотели, клубно членство, барове и нощни заведения, ресторанти, самонастаняване, туристически услуги, пътуване, атракции за посетители. Всеки подсектор е уникален, въпреки че повечето включват предоставяне на храна, напитки, настаняване и дейности в свободното време. Много от действащите предприятия в сектора работят в повече от един подсектор. Секторът, като цяло, се старее да гарантира висок стандарт на обслужване и качествено преживяване за клиентите и посетителите.

⁶⁸ People 1st, <http://www.people1st.co.uk/>

People 1st работи в три основни области - проучване, професионално образование, и обучение.

Проучване

Анализаторският отдел разполага с екип от експерти за количествени и качествени проучвания, които подпомагат дейността на секторния съвет. Негова задача е да провежда безпристрастни проучвания, които идентифицират и анализират уменията и потребностите на пазара на труда в хотелиерството, пътуванията и туристическия сектор. Анализаторският екип се ангажира също с платени проучвания, по поръчка на външни агенции, агенции за регионално развитие, други секторни съвети и съвети за квалификации.

Специфичните познания на анализаторския екип за пазара на труда в сектора и тесните връзки с работодателите гарантират, че не само може да създава солидни научни изследвания на конкурентни цени, но може да осигури ниво на интерпретация и анализ, каквото повечето комерсиални доставчици не могат да предложат.

Професионално образование

Професионалното образование обхваща цялата система на образование и обучение от училищата до ученето през целия живот.

Екипът за професионално образование на People 1st работи с бизнеса, като:

- Определя националните професионални стандарти;
- Разработва рамки за стажове и основни степени
- Определя кои квалификации трябва да бъдат развивани, за да отговорят на потребностите на сектора.

Всяка страна в Обединеното кралство има своя собствена система за образование и се налага да се работи „страна по страна” за подобряване на стандартите в обучението и образованието. Работата с държавните институции е от решаващо значение за да се гарантира, че служителите имат квалификации, обучение и образование, които са подходящи за потребностите на работодателите и да се покаже ясно пътят за развитие на целия сектор.

Обучение

Отделът по обучение на People 1st разработва и провежда обучения, за да гарантира общ подход към развитието на умения и производителността в сектор хотелиерство, пътувания и туризъм. Отделът стартира редица инициативи и програми за обучение. Така например чрез инициативата Women 1st initiative работи за увеличаване на броя на жените в управлението в целия сектор, а чрез програмата Employment 1st също разработи национален стандарт за обучение ориентирано към осигуряване на заетостта в сектора.

Отделът по обучение работи директно с компании за предоставяне на услуги по обучение, чрез програми като People 1st Training Company, за да ги подпомогне да станат по-конкурентоспособни, да изградят капацитет и да се фокусират върху същността на бизнеса си.

Работата на отдела трябва да гарантира на работодателите в сферата на хотелиерството, пътуванията и туризма, че имат достъп до проверени, актуални и приложими програми за обучение, които оказват влияние върху техния бизнес⁶⁹.

⁶⁹ <http://www.people1st.co.uk/business-and-training-support>

Квалификационна реформа

People 1st се стреми да гарантира, че квалификациите в сектора съответстват на неговите нужди. Изследванията показват, че има над 400 квалификации, свързани със сектора във Великобритания, но работодателите и работещите не разбират тяхното значение за кариерното развитие. Въпреки, че две трети от работодателите провеждат обучения, само 3% от тях водят до признати квалификации. People 1st се занимава с този въпрос чрез програмата си за квалификационна реформа, и екипът за професионално обучение извършва пълна оценка на всички квалификации, както и преглед на Националните професионални стандарти (National Occupational Standards) за сектора.

- **Секторна квалификационна стратегия** (Sector Qualifications Strategy - SQS⁷⁰) - представлява пълна оценка на всички квалификации в сектора, която е проведена от юли 2008 г. до юни 2011 г. Тя е изключително важна част от програмата за квалификационна реформа и оценява мястото на квалификациите, според необходимостта и ценността за работодателите. Стратегията формира част от широка програма за квалификационна реформа, което се занимава със стратегията за стажовете и редовното проучване на пазара на труда.
- **Национални професионални стандарти** (National Occupational Standards - NOS⁷¹) - описват това, което дадено лице трябва да направи, знае и да разбира, за да извършва определена работа или функция. Всички професионални квалификации се основават на NOS, което ги прави изключително важни. People 1st непрекъснато преразглежда NOS за професии в сектора, за да се гарантира, че те наистина отговарят на потребностите му⁷².

5.5.2. ПОРТАЛ ЗА РАЗВИТИЕ НА УМЕНИЯТА В ТУРИЗМА - UK SKILLS PASSPORT

Порталът за умения в туризма UK Skills Passport (UKSP) е разработка на People 1st. Това е място, предлагащо информация за кариерно развитие, работни места, обучения, квалификационни курсове, работодатели и обучители в областта на хотелиерството, пътуванията и туризма.

People 1st се стреми да подобри уменията в целия сектор - особено в областта на управлението и ръководството, обслужването на клиенти и занаятчийски умения. Усилията са насочени към това, да се гарантира, че обществените средства за сектора се влагат само за развитие на онези квалификации и програми, които отговарят на потребностите на работодателите. Информацията в UKSP е базирана на интензивни консултации и сътрудничество с работодателите и доставчиците на обучение в сектора.

Системата предлага на **работодателите** възможност да представят бизнеса си и да намерят подходящи кадри за своите компании. Те имат достъп и до информация за квалификационни и обучителни курсове, в сферата на хотелиерството, пътуванията и туризма.

Доставчиците на курсове за обучение получават информация за най-новите умения и квалификации, предпочитани от работодателите, както и учебни ресурси в помощ на обученията.

⁷⁰ <http://www.people1st.co.uk/qualification-reform/sector-qualifications-strategy-sqs/sqs-action-plans>

⁷¹ www.ukstandards.co.uk

⁷² <http://www.people1st.co.uk/qualification-reform/national-occupational-standards-nos/people-1st-nos>

UKSP описва необходимите квалификации, които служителът на избраната длъжност трябва да притежава, както и обученията, които трябва да е преминал преди заемането ѝ. Прави се връзка между различните нива на квалификация и обучение и доставчиците им.

ФИГУРА 21. КАРИЕРНА КАРТА - ВРЪЗКА МЕЖДУ РАЗЛИЧНИТЕ НИВА НА КВАЛИФИКАЦИЯ И ОБУЧЕНИЕ И ДОСТАВЧИЦИТЕ ИМ



Всяка година People 1st изготвя годишни анализи за сектора в 4-те страни във Великобритания със съдържание:

- Икономически профил на сектора;
- Основни двигатели на търсенето на умения;
- Текуща нужда от работна сила и умения;
- Прогнозирана нужда от работна сила и умения в бъдеще;
- Заключение и предложения за промени в правната уредба.

Внимателният преглед на функциите и ролята на британския секторен съвет по туризъм People 1st, дава множество идеи за потенциала за развитие и дейности на създадените по Проекта Секторни консултативни съвети. Трябва да се отбележи изключителната важност на разработката на секторни анализи и прогнози за работната сила и уменията, които се поставят в основата на разработка на национални стратегии за развитие на работната сила. Прави впечатление и прякото участие на секторния съвет по туризъм във формирането и оценката на програмите за квалификация в сектора и непрекъснат контрол за съответствието им с професионалните стандарти.

Представеният интерактивен инструмент – кариерната карта, прави разработените професионални стандарти и взаимодействието с центрове за

обучение, разбираеми и удобни за ползване от крайния потребител. Разработката на подобен иновативен инструмент в поне един от пилотните сектори на ИСОК, ще може да демонстрира по един достъпен начин разработките и постиженията по Проекта.

Проученият опит на британския секторен съвет по туризъм People 1st даде основание техен експерт да бъде поканен като консултант на ИСОК през 2011 г. за да подпомогне, както развитието на Националната референтна мрежа, така и дейността на СКС в пилотен сектор Туризм.

5.6. СЕКТОР МЕБЕЛНА ПРОМИШЛЕННОСТ

Мебелната промишленост на ЕС генерира 83 млрд. евро оборот през 2001 г., от които 12% са за износ извън ЕС и в нея са заети около 1 милион души. Напоследък тя загуби международната си конкурентоспособност и пазарен дял. Подобряването на дизайна, иновативността и обучението са фактори, които могат да засилят гъвкавостта и сътрудничеството между предприятията в мебелната индустрия.

5.6.1. РЕГИСТРАЦИЯ И ОБРАБОТКА НА ДАННИ ЗА КОМПЕТЕНЦИИ ПО ПРОЕКТ DEWEBAS

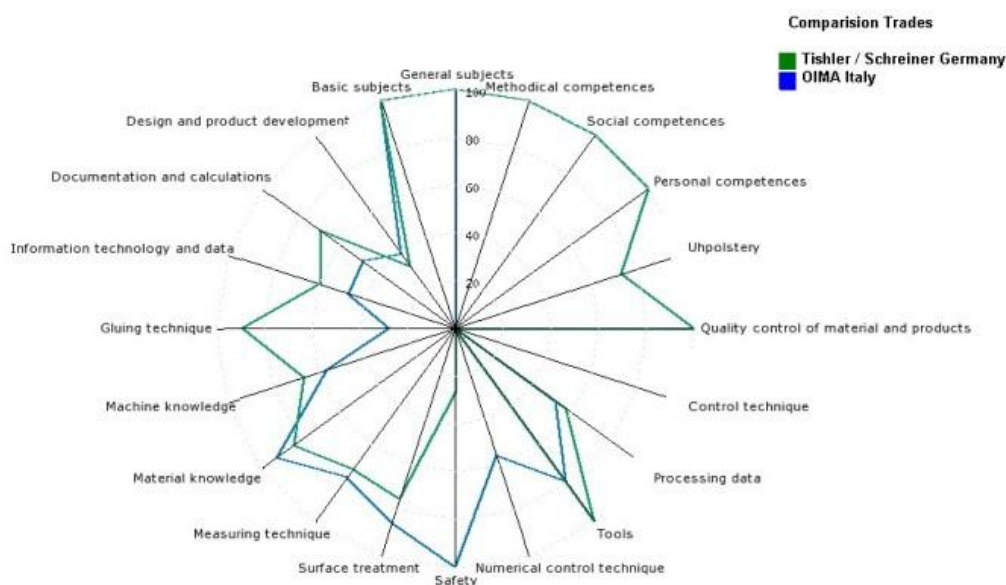
Проектът DEWEBAS⁷⁴ е разработен като част от програмата Леонардо Да Винчи. Проектът има за цел да допринесе за подобряване на прозрачността, качеството и трансфера на кредити между съществуващите професионални образователни системи за мебелна промишленост в Европа и трябва да разработи инструменти за признаване на умения, придобити формално, неформално и самостоятелно. Инструментите, разработени по проекта, могат да станат част от процеса на учене през целия живот.

DEWEBAS се основава на единна регистрация в база данни на изискваните компетенции от ПОО, свързани с дървообработващата и мебелната промишлености в страните-участници в пилотния проект. Пилотният проект се отнася до квалификации от преработване на дървесина в дъскорезница до такива в производството на мебели (напр. ПОО за тапицер, оператор на дърворежеща машина, дърводелец, т.н.). Възможно е да се направи сравнение между уменията и компетенциите, получени в системите за професионална квалификация, или допълнително обучение на всяка една от страните-участници.

В DEWEBAS се проектира разработката на уеб-базиран инструмент, предназначен за работодатели, организации, министерства, училища и физически лица, които желаят да работят в други страни на ЕС или желаят да участват в практика или стаж в друга държава. Инструментът трябва да регистрира различни видове умения: както необходимите основни умения за определена квалификация, така и неформално придобити умения като технически компетенции, които не са документирани официално, а също и налични лични компетенции. Тези три вида компетенции трябва да бъдат видими в графичен формат, и да е възможно да бъдат сравнени с търсените в друга държава. Предприятията трябва да могат да публикуват профили на желани компетенции чрез уеб-базирания инструмент, а потенциалните кандидати да могат да сравнят своите умения към изискванията. Графичният профил може да се използва и за планиране на допълнително обучение в друга страна.

⁷⁴ <http://www.dewebas.eu>

Фигура 22. Графичен профил на изисквани компетенции по проекта DEWEBAS



Проектът предвижда възможност за изграждане на таблица с кредити, която дава възможност да се определят кредитите в образованието/курсовете и зад граница. Продуктът DEWEBAS цели да се превърне в общ европейски инструмент, включващ всички важни участници в рамките на дървообработващата и мебелната промишленост в Европа.

Разпространение

Предвижда се Европейската федерация на работниците в строителството и дървообработването (EFBWW), заедно с министерствата на образованието и участващите предприятия, да тества продукта и да разпространи резултатите до други предприятия, професионални училища/колежи, заинтересовани страни и други заинтересовани участници във всички страни на ЕС.

Партньорство

В реализацията на проекта са включени институции за ПОО, предприятия и министерства от 5 страни - Чехия, Италия, Германия, Финландия и Дания. Включените са:

- Училища, които имат важна позиция в подготовката на кадри за дървообработващата промишленост;
- Министерствата на образованието в петте страни;
- Европейската федерация на работниците в строителството и дървообработването, EFBWW, базирана в Белгия, Брюксел;
- Образователни организации на работодателите и работниците в дървообработващата промишленост в Дания.

На 15 март 2007 г. е публикувана база данни⁷⁵ със събраните компетенции. Те са налични на шест езика (петте национални езика на страните-участнички и английски). Компетенциите са разделени 20 основни категории, 174 области на компетентност и 1117 знания и умения.

⁷⁵ http://www.dewebas.eu/downloads/1173959493_Competence%20overview%206%20languages.xls

Фигура 23. ПРИМЕРНА СТРУКТУРА НА БАЗА ДАННИ С КОМПЕТЕНЦИИ ПО ПРОЕКТА DEWEBAS

Основ ен код	Основни категории	Комп. код	Области на компетенции			Под- Код	Знания и умения
...	...	...	...	...	...	...	...
17	Тапицерство	146	Използването на инструменти и измервателни уреди	17	146	894	Поддръжка на инструменти и измервателни уреди
...	...	147	Основна тапицерска работа	17	147	895	Рязане и измерване на технически текстил и други материали за тапицерия
		148	Основни конструкции тапицерия	17	147	896	Машинно и ръчно шиене на текстилни изделия
		...	...	17	147	897	Заковаване
				17	147	898	Ремъци от тъкани и гумени елементи
				17	147	899	Настройка и фиксиране на пружини
				17	147	900	Свързващи пружини
				17	147	901	Обработка на каучук и пяна, измерване, рязане и поставяне
				17	148	902	Производство на класически матраци
				17	148	903	Тапициране без пружини и ръбове
				17	148	904	Тапициране без пружини и с ръбове
				17	148	905	Кухно тапициране
				17	148	906	Горно и вътрешно тапициране с пружини
				17	148	907	Тапициране по пружинен скелет
				17	148	908	Тапициране с гумено-влакнести материали и пяна
				...	...	...	...

Към настоящият момент развитието на проекта DEWEBAS е прекъснато и уеб-базираният инструмент не функционира.

5.6.2. СИСТЕМА ЗА АНАЛИЗ НА ЛИПСВАЩИТЕ УМЕНИЯ В МЕБЕЛНАТА ПРОМИШЛЕННОСТ (SGAS)

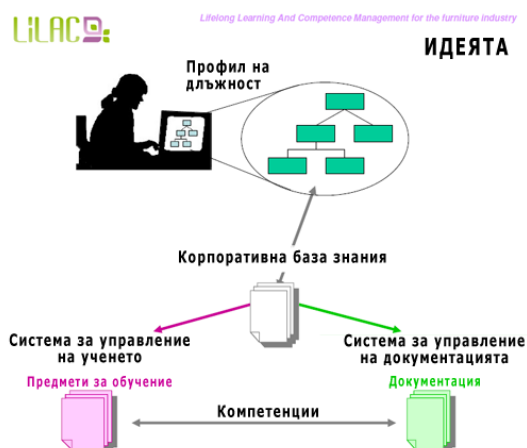
Проектът за Учене през целия живот и управление на компетенциите в мебелната промишленост LILAC⁷⁶ (Lifelong Learning And Competence Management for the furniture industry) се осъществява с подкрепата на програмата на Европейския съюз за учене през целия живот „Леонардо да Винчи”. Той е насочен към внедряване и тестване на уеб-базирана платформа, която интегрира управлението на компетенциите, електронното обучение и управлението на знанието в полза на служителите, работещи в организациите.

Проектът е насочен към:

- Производителите на мебели;
- Специалистите по управление на човешките ресурси;
- Институции, отговорни за взимане на решения, на национално, регионално или местно ниво;
- Ръководители и провеждащи обучения;
- Мрежата InnovaWood;
- Европейската асоциация за мебели (UEA) и национални асоциации в сектора.

⁷⁶ <http://lilac.grifomultimedia.it/portal/index.htm>

Фигура 24. Обща визия за подкрепа на УЦЖ в МЕБЕЛНАТА ПРОМИШЛЕНОСТ ПО ПРОЕКТА LILAC



Очакваните резултати от проекта са разработка на каталог и на система за анализ на недостига на умения. Каталогът трябва да съдържа 17 многоезични интерактивни модула⁷⁷ за електронно обучение по теми, свързани с мебелната промишленост. Тези модули за електронно обучение, трябва да бъдат достъпни на езиците на участниците в проекта (английски, френски, италиански, испански).

Системата за анализ на недостига на умения **SGAS** (Skill Gaps Analysis System) е многоезична уеб-базирана система, която трябва да:

- Управлява профили на длъжности и свързаните с тях компетенции важни за мебелната промишленост;
- Позволява да се извършват периодични оценки за компетенциите и уменията, както и анализ на недостига им;
- Позволява споделяне на корпоративни знания и информация, каталогизирана в съответствие с тези компетенции.

Платформата също трябва да е достъпна на всички езици на участниците в проекта.

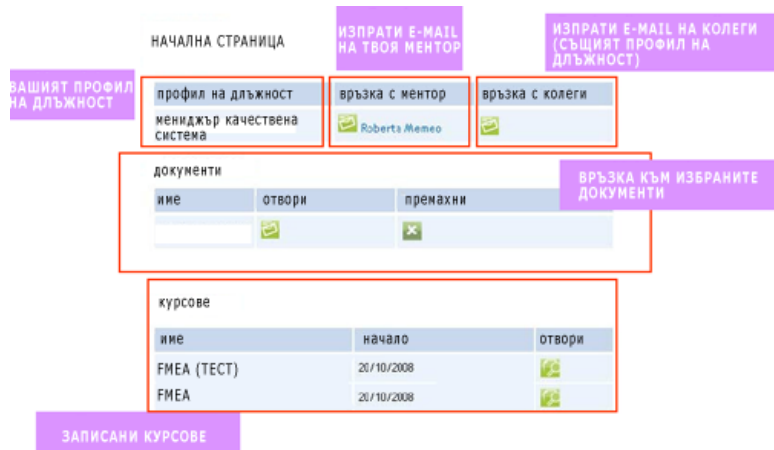
Роли в системата SGAS

Потребител	Всеки служител или работник, който има достъп до системата SGAS, за да търси информация, свързана с профила на длъжността си, с цел подобряване на знанията и компетенциите си.
Ментор	Ментор е особено квалифициран или опитен служител, който ръководството е определило за отговорен за профил на длъжност. Той е упълномощен да публикува в SGAS документите, свързани с длъжността.
Администратор	Администраторът управлява системата: създава и/или актуализира потребителите, свързва профилите на длъжностите и Менторите с потребителите. Освен това управлява компетенциите и профилите на длъжностите: създава нови профили, трис/модифицира съществуващите.

Системата за анализ на недостига на умения SGAS трябва да предостави специфичен потребителски интерфейс към знанията на организацията, която се съхраняват в хетерогенни ИТ-системи. SGAS трябва да разполага със система за индексване на каталози с документи, електронни таблици, презентации, PDF файлове, медийно съдържание като снимки или аудио-визуални учебни обекти и всякакъв друг вид формат, а също така ще класифицира професионалните компетенции, организирани в профили на длъжности.

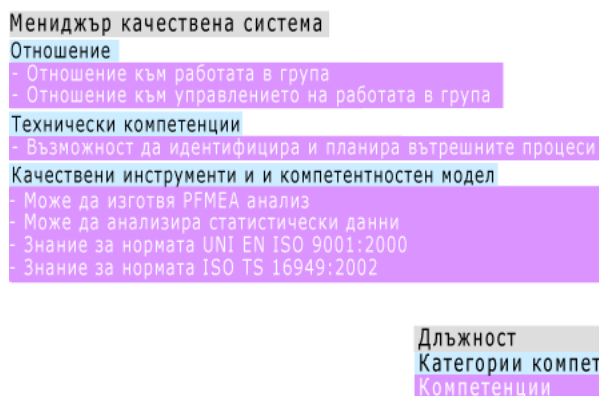
⁷⁷ http://lilac.grifomultimedia.it/portal/pdf/LILAC_elearning_EN.pdf

Фигура 25. Проект за интерфейс на системата за анализ на недостига на умения SGAS



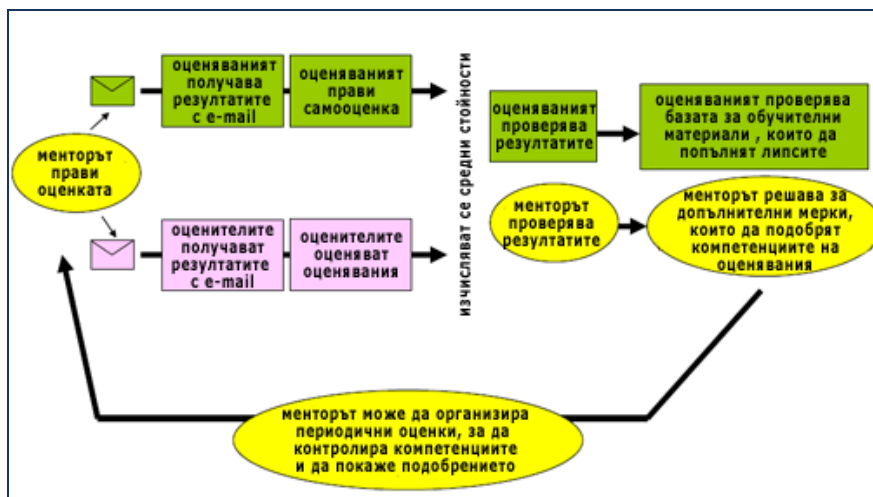
Независимо дали е в ролята на потребител или ментор, всеки служител е асоцииран с профил на длъжност, който описва компетенциите, необходими за изпълняване на конкретната професионална роля. Всеки профил на длъжност е структуриран като набор от компетенции.

Фигура 26. Проект за профил на длъжност в системата за анализ на недостига на умения SGAS



Проектира се системата да разполага с възможност за самооценка на степента на владение на компетенциите (степени 0-5), както и за 360° оценка. Самооценяващият се ще вижда собствените си резултати, средно-претеглените резултати на колегите, и общи средни резултати (комбинация от двете, като на самооценката се дава тежест със степен 1).

Фигура 27. Оценка на компетенции в системата за анализ на недостига на умения SGAS



Менторите могат да виждат резултатите на всички оценявани. Системата ще предлага възможност за хронологична съпоставка на резултатите, с цел да се проследи напредъка по преодоляване на липсващите или недостатъчно развити компетенции. Менторите могат да публикуват в системата документи, които смятат, че заслужават вниманието на колегите и са смислено свързани с една или повече компетенции.

Към настоящият момент проектът е в процес на разработка.

Разгледаните проекти за развитие на компетенциите в мебелната и дървообработваща промишленост - DEWEBAS, Учене през целия живот и управление на компетенциите в мебелната промишленост LILAC и системата за анализ на недостига на умения SGAS, дават полезни идеи за конкретни функционалности при реализацията на ИСОК, въпреки че все още не са достъпни работещи реализации. Изборът на самооценката и 360-градусова оценка като основни методи на оценка на компетенции, приложими за различни типове компетенции и в различни сектори, би могъл да се направи и при проектирането на ИСОК. Изграждането на ролята на ментор с такава система за самооценка значително повишава достоверността на прилаганите оценки.

5.7. ВЪВЕЖДАНЕ НА Е-ПОРТФОЛИО НА НАЦИОНАЛНО НИВО В ХОЛАНДИЯ

През 2008 г. в Холандия⁷⁸ значително се повишава натиска за широко приемане на е-портфолиото на национално ниво. Холандският институт по стандартизация (NEN) публикува първа версия на Национално техническо споразумение (NTA 2035) за обмен на е-портфолио, използвайки профил на кандидата, базиран на IMS⁷⁹ спецификацията на е-портфолио. През същата година два държавни консултативни комитета - за заетостта и за пазара на труда, препоръчват приемането на е-портфолиото в национален мащаб, като инструмент за оценяване и стимулиране на личното професионално развитие и за повишаване на мобилността. Две години по-късно изглежда е в застой прилагането на споразумението NTA, което може да се приеме за национален стандарт, наречен още Е-портфолио NL. С помощта на инструмента INTEGRATE, разработен с цел оценка на различни стратегии за приемане на стандарти, е направен анализ за идентифициране на подходящи стратегии за приемането на Е-портфолио NL. Като взима предвид всички заинтересовани лица, индивидуалните и колективните им интереси, това доколко стандарта гарантира оперативна съвместимост, както и различни мерки за ускоряване на приемането на стандарта, анализът заключава, че широкото приемане на стандарта за Е-портфолио изисква стратегия, която да стартира с големите предприятия и държавните агенции по заетостта.

В същото време, усещането за неотложност на правителствено равнище, особено на регионално ниво, е инициирало редица проекти, които признават или се стремят да се възползват от този национален стандарт. Пример за това е най-южната провинция на Холандия - Лимбург. Този регионът има относително високи стойности на безработицата, съчетани с все по-застаряващо население и заплаха от недостиг на персонал в здравеопазването. За да се

⁷⁸ Използвана е публикация на José Janssen, Francis Brouns - Open Universiteit in the Netherlands, Harry Vaessen - Hogeschool Zuyd, University of Applied Sciences, Gerard Weijnen³, Ellen Huveneers - Arcus College, Regional Educational Centre, Rinaldo Hodzelmans – Leeuwenborgh Opleidingen, Regional Educational Centre

⁷⁹ IMS Global Learning Consortium, <http://www.imsproject.org/>

справи с тази комбинация от фактори, провинция Лимбург е направила значителни инвестиции в множество проекти за увеличаване на мобилността чрез учене през целия живот и акредитация на предишно учене. Един от тези проекти е създаването на Център за услуги за Учение през целия живот – Лимбург, който обединява заинтересованите страни в региона - работодателите (от малки до големи предприятия), агенциите по заетостта, както и образователни институции, вариращи от професионално образование и обучение до университетско ниво. Центърът за услуги, подпомага оценката на резултати от предишно учене и предоставя смесено обучение през целия живот обвързано с регионалните потребности и развитие на пазара на труда. За осъществяване на сътрудничеството между различните заинтересовани страни, обменът на информация от е-портфолиото се оказва важен въпрос, който може да бъде разрешен с помощта на националния стандарт. За целта в проекта се предвижда изследване на практиките по прилагане на е-портфолио в учебните заведения, участващи в проекта, за да се установи какво е необходимо за да се приведат в съответствие с националния стандарт, така че учащите да могат да пренасят е-портфолиото си, когато се местят от една институция в друга. Всички образователни институции, с изключение на университетските, имат повече или по-малко централизиран подход към е-портфолиото, т.е. те развиват е-портфолиото като неразделна част от Системата за управление на обучението (Learning Management System - LMS), въпреки че конкретната реализация е различна. Системите за управление на обучението (LMS), използвани в учебните институции са Fronter N@tschool и Blackboard. Резултатите от по-задълбочено проучване показват, че въпреки че съдържанието на тяхното е-портфолио може да бъде съпоставено в голяма степен на стандарта Е-портфолио NL, се появяват два важни проблема:

- Въпреки, че различни доставчици (на двете посочени LMS и на други е-портфолио пакети) твърдят, че има поддръжка на националния стандарт чрез импорт/експорт на данни, свободата и разнообразието при структурирането на е-портфолио в тези системи дават основание за съмнение относно истинността на тези твърдения.
- Повод за размисъл предизвиква факта, че принципно собственик на портфолиото е учащия, а в същото време определена информация, напр. „Достъпна среда /Специални нужди” би трябвало по-скоро да е нужна на и предоставяна от компетентна институция, а не от обучаемия.

За да се реагира на първия проблем е организиран демонстрационен форум в сътрудничество с NEN. Седем доставчици на системи за управление на обучението и/или системи за е-портфолио, които твърдят, че поддържат националния стандарт, трябва да демонстрират функционалността на своя вход/изход към Е-портфолио NL. Като се вземат предвид резултатите от форума ще бъде описана нова спецификация на Е-портфолио, отчитаща контекста на програма за дистанционно обучение за висше образование – базирана на компетенции и насочена към обучаемия през целия живот. Такава програма се предоставя в средата на LMS Blackboard 9.1.

Тази нова спецификация на е-портфолио ще ускори привеждането на функционалностите по обмен на данни в съответствие с националния стандарт и ще предложи решения по въпроса за собствеността на е-портфолиото.

Опитът за създаване и налагане на стандарт за обмен на е-портфолио в Холандия и пренасянето му от сферата на формалното образование към пазара на труда и ученето през целия живот, представя една важна стъпка към създаването и разпространението на паспорт на уменията на Европейско ниво. ИСОК трябва да

предложи подходящи инструменти за създаване, съхранение и обмен на електронни паспорти на уменията. НСОК, като орган, обединяващ ключовите участници в процесите на квалификация, повишаване на компетенциите и развитие на работната сила, може да предложи подходящи законодателни мерки за признаване на нуждата и въвеждане в по-широка употреба на паспорта на уменията на национално ниво, в съответствие с инициативите на Европейско равнище.

Проученият опит за въвеждане на е-портфолио на национално ниво, както и пручването на холандските центрове за експертиза COLO през 2010 г., дадоха основание холандски експерт да бъде поканен като консултант на ИСОК през 2011 г. за да подпомогне проектирането на подходящи инструменти за прилагане на компетентностния подход и развитието на НРМ като организационна инфраструктура.

5.8. ПОДКРЕПА ЗА РАЗВИТИЕТО НА УМЕНИЯ ВЪВ ВЕЛИКОБРИТАНИЯ

5.8.1. АМБИЦИЯ 2020

„Амбиция 2020“⁸⁰ е доклад на Британската комисия за заетост и уменията UKCES⁸¹, който поставя целите и индикаторите за развитие на Великобритания, като световен лидер в областта на уменията и компетенциите на работната сила. Трите ключови приоритета, свързани с уменията, в „Амбиция 2020“ са:

- *Приоритет 1:* Изграждане на стратегическа, гъвкава и подчинена на търсенето система за развитие на уменията;
- *Приоритет 2:* Постигане на максимум индивидуални възможности за развитие на уменията и на устойчива заетост;
- *Приоритет 3:* Увеличаване на заинтересоваността и инвестициите в умения от страна на работодателите.

5.8.2. ВЪВЕЖДАНЕ НА INVESTORS IN PEOPLE ВЪВ ВЕЛИКОБРИТАНИЯ

Стандартът Investors in People (IIP)⁸² е разработен през 1990 г. от National Training Task Force, с експертния принос на заинтересованите страни. Целта е създаване на национална рамка, която да обвърже процеса на определяне на бизнес цели с развитието на персонала, за да бъде подобрена ефективността на бизнеса. Рамковите индикатори са разработени след проучване на вътрешнофирмени практики на водещи компании в Обединеното Кралство.

Функциониращ от 20 години, стандартът Investors in People се е превърнал в една от най-трайните отличителни черти на политиката на обучение във Великобритания, което е забележително, като се вземе предвид, че обикновено инициативите за обучение са краткотрайни. Това се дължи на доброволния принцип, който е залегнал стабилно в дерегулирания пазар на труда във Великобритания. Продължителното прилагане, само по себе си, също спомага Investors in People да стане призната марка сред работодателите.

През април 2010 г. британската комисия за развитие на уменията (UK Skills) придоби стратегическа собственост върху стандарта Investors in People от IIP UK. Комисията ще бъде

⁸⁰ Ambition 2020: World class skills and jobs for the UK, <http://www.ukces.org.uk/publications/ambition2020>

⁸¹ UK Commission for Employment and Skills, UKCES <http://www.ukces.org.uk/>

⁸² Investors in People, <http://www.investorsinpeople.co.uk/>

отговорна за развитието на Investors in People и стратегическото ръководство, а също и за предоставянето на лицензи на организации, които да представят стандарта Investors in People в Англия. Комисията, като стратегически собственик на Investors in People, ще разработи план за развитие в по-дългосрочен план. Един от въпросите е, как Investors in People най-успешно да допринесе за постигането на целите на „Амбиция 2020”⁸³. „Амбиция 2020” е доклад на Британската комисия за заетост и уменията UKCES⁸⁴, който поставя целите и индикаторите за развитие на Великобритания, като световен лидер в областта на уменията и компетенциите на работната сила. Трите ключови приоритета, свързани с уменията, в „Амбиция 2020” са:

- *Приоритет 1:* Изграждане на стратегическа, гъвкава и подчинена на търсенето система за развитие на уменията;
- *Приоритет 2:* Постигане на максимум индивидуални възможности за развитие на уменията и на устойчива заетост;
- *Приоритет 3:* Увеличаване на заинтересоваността и инвестициите в умения от страна на работодателите.

Стратегията на Investors in People съответства на стратегическия план на Комисията за развитие на уменията UK Skills. Сегашния 5-годишен стратегически план (2009-2014) е насочен към повишаване на информираността на работодателите, което включва използване на национални и международни стандарти за оценка на управлението на персонала, какъвто е Investors in People, които спомагат за усъвършенстването на организационното развитие, привличане, запазване и разгръщане на човешкия капитал. Индикатор за прогрес в това отношение е делът на лицата, наети от организации, акредитирани според стандарта Investors in People.

Развитието на стандарта Investors in People през годините

Организацията IIP UK, която до април 2010 беше отговорна за развитието на стандарта, публикува през годините няколко версии. Първоначално стандартът е публикуван през 1990 г. През 2000 г. е публикувана първата съществено променен версия - *the Plain English version of The Standard*. Тя се фокусира върху представянето и крайните резултат, като намалява излишната документация и повторения в предходната версия. Следващата разширена версия на стандарта, наречена *Profile*, е публикувана през 2002 г. Тя съдържа три индикатора: „създаване на стратегия”, „изпълнение на стратегия” и „развитие на персонала”.

В обновената версия от 2004 г. се следва структурата „Планирай – Прави – Прегледай”, заедно с 10 индикатора. Тази версия има по-обхватни критерии относно лидерството, управленските стратегии и ефективността на управлението. От работодателите се изисква да докажат, че мениджърите в предприятието са способни да ръководят, управляват и развиват хората си ефективно. Новата версия на *Profile* навлиза още по-дълбоко с допълнителни изисквания за организационни ценности, наемане и подбор, баланс работа-личен живот, социална отговорност и използването на коучинг⁸⁵ и менторство в управлението.

През 2009 г. се появява нов подход, наречен *The New Choices*, който обхваща четири основни промени. Работодателите могат да използват насоки и методи за оценяване, които са

⁸³ Ambition 2020: World class skills and jobs for the UK, <http://www.ukces.org.uk/publications/ambition2020>

⁸⁴ UK Commission for Employment and Skills, UKCES <http://www.ukces.org.uk/>

⁸⁵ Коучинг е целево ориентирано, ограничено във времето и с конкретно съдържание, диалогично индивидуално консултиране, в центъра на което се поставя личността. Доверието и доброволността са задължителна предпоставка за провеждането на коучинг, Human Capital, 19.02.2009

приспособени към техните бизнес приоритети. *The Standart and Profile* са представени като шаблон и работодателите могат да изберат върху кои критерии да се фокусират, като могат да изберат онези, които са най-близки до приоритетните им цели. Въведени са „Бронзов”, „Сребърен” и „Златен” приз, с които се награждават работодателите, покрили в различна степен изискванията на Investors in People.

Организациите могат да са в различни фази на въвеждане на стандарта Investors in People:

- **Ангажиране.** Една организация е ангажирана с Investors in People, когато е разработила план за действие и/или стратегия, която описва как ще въведе Investors in People;
- **Акредитиране.** Една организация е акредитирана, когато е демонстрирала чрез оценка, че покрива напълно всички принципи, индикатори и изисквания на стандарта Investors in People. Приемането на организацията може да продължи до 3 години, с възможност за тримесечно удължаване на срока при извънредни случаи.
- **Подновяване на акредитиране.** Една организация може да поднови акредитирането, когато демонстрира, че покрива принципите, индикаторите и изискванията на стандарта за втори, трети, четвърти път и т.н.

Въпреки, че популярността на Investors in People се повишава през последните няколко години, броят на акредитираните организации се понижава. Това се дължи и на факта, че повечето предприятия в публичния сектор и големите работодатели са вече акредитирани. Работодателите имат различна мотивация за покриване на стандарта. Основните бариери пред стартиране на процеса по акредитиране включват цената, инвестицията на време и големия обем документация. Проучванията показват, че акредитираните от Investors in People работодатели обикновено инвестират повече в обучение.

От друга страна, в резултат на покриването на Investors in People се отчита по-добра осведоменост на служителите за бизнес целите на организацията. Съответно качеството на обучение се променя в резултат на програмата и се обвързва по-добре с бизнес целите.

И в четирите държави – Ирландия, Уелс, Шотландия и Англия, въвеждането на Investors in People, се подпомага от държавни фондове, разпределяни от различни организации, свързани със заетостта и уменията. **Финансовата субсидия е предназначена за подпомагане на първоначалното въвеждане, а в някои държави и на подновяването на акредитирането,** на стандарта в предприятия с до 250 наети лица. Субсидията покрива между 50 и 100% от разходите. По този начин държавата подпомага въвеждането и утвърждаването на съвременни подходи за управление на човешките ресурси в предприятията с цел повишаване на конкурентоспособността на британската икономика.

5.8.3. СТРАТЕГИЯ ЗА РАЗВИТИЕ НА УМЕНИЯТА ЗА УСТОЙЧИВ РАСТЕЖ 2011

През 2011 г в Англия започнаха консултации със заинтересованите страни по предложената „Стратегия за развитие на уменията за устойчив растеж” („Skills for sustainable growth”⁸⁶), разработена от Департамента за бизнес, иновации и умения („Department for Business, Innovation and Skills BIS”⁸⁷).

Англия вече изпитва недостиг на средни технически умения, които са все по-важни, с появата на работни места, изискващи по-висока квалификация и бързите технологични промени. В същото време около 80% от хората, които ще са в работоспособна възраст през

⁸⁶ Стратегия за развитие на уменията за устойчив растеж/Skills for sustainable growth, <http://discuss.bis.gov.uk/skills/>

⁸⁷ Department for Business, Innovation and Skills (BIS)

2020 г. вече са напуснали образователната система, затова повишаването на уменията трябва да се подчини на потребностите на икономиката.

Стратегията предлага да бъдат направени смели промени и да се премине към нова система, където нещата се случват по съвсем различен начин. Трябва да се изостави бюрократичното централно планиране и регулаторен контрол. От дълго време системата за развитие на уменията се планира централно, като правителството определя броя и вида на квалификации, за които предоставя финансиране на коледжите и учащите, вместо да отговаря на потребностите на работодателите или желанията на учащите. Това е особено неефективно във време на финансови ограничения. Ако правителството поеме решаването на потребностите от умения на всяко лице и на бизнеса, то рискува да се провали. Успех може да се постигне само, ако се вдъхнови и използва енергията, ангажираността и влиянието на физическите лица и работодатели.

В стратегията се предлага системата за развитие на уменията да бъде поставена на правилната си основа, а именно да бъде управлявана от тези, които я ползват, а не от държавата. Те трябва да получат право на управление на финансирането и достатъчно информация за да могат да направят правилния избор. Стратегията се основава на принципите за справедливост, отговорност и свобода на избора. Правителството не може само да се справи с предизвикателствата, свързани с уменията. Очаква се работодателите и гражданите да поемат по-голяма отговорност за осигуряване на потребностите си от умения. За целта, те трябва да имат нужната информация от правителството, възможността да изискват от образователната система да предлага обученията, от които се нуждаят, както и достъп до финансиране.

Сред основните мерки предлагани в стратегията са:

- Увеличаване на финансирането за провеждане на стажове и практики. Предвижда се повишаване на правителствените фондове с 250 млн. паунда спрямо предходния период за сметка на финансирането на учебни курсове;
- Подпомагане на развитието на уменията на заетите лица – с фонд от около 50 млн. паунда годишно;
- Създаване на *Lifelong Learning Account*, позволяващ на лицата по-добър избор на желаното от тях обучение, чрез достъп до държавно гарантирани кредити, регистър на преминатите квалификации и ефекта им върху заплащането и възможността за намиране на работа;

Стратегията определя нова роля за работодателите за постигането на умения от световна класа. Досега те са недоволни от факта, че увеличаването на публичните инвестиции не е довело до увеличаване на качеството, свидетели са били на възникване на нови структури и инициативи с много добри намерения, но непостигащи ефективност или ефикасност.

Скорошно проучване на работодателите от Конфедерацията на британската индустрия⁸⁸ (2010 г.), показват, че работодателите искат публичните ресурси да се използват по-ефективно, като 75% от анкетираните, искат правителството да предприеме стъпки за намаляване на бюрокрацията.

⁸⁸ Confederation of British Industry (2010a) Ready to Grow: business priorities for education and skills: education and skills survey 2010: CBI/EDI. Available online at: <http://www.cbi.org.uk/pdf/20100501-cbi-education-and-skills-survey-2010.pdf>

Работодателите не харесват подхода да се финансира евтино обучение, което доставя некачествени резултати. Те самите са инвестирали над 39 млрд. паунда за обучение през последната година. Готови са да инвестират много повече, отколкото в момента - в уменията на своите служители, ако могат да бъдат сигурни, че обучението, за което плащат е с високо качество и насочено към техните нужди.

Според новия подход представен в стратегията, правителството няма да определя какво да правят работодателите, а ще инвестира и подкрепя избраните от тях действия за развитие на уменията. Например, в онези сектори на икономиката, където работодателите искат да постигнат съвременни професионални стандарти, включително и професионално лицензиране и такси за обучение. Стратегията разглежда и особената роля на секторните съвети за умения да водят този процес на промяна, да поддържат мрежа за провеждане на стажове и практики, да актуализират професионалните стандарти.

Разходите за обучение в крайна сметка трябва да бъдат споделени между работодателите, физическите лица и държавата, за да бъде отразена ползата за всеки. Освен че е по-добър начин за разпределяне на ограничен ресурс, това означава, че работещите и работодателите ще плащат само за това което отговаря на техните нужди.

Целта на стратегията е да се изгради система за развитие на уменията, в която отговорността за качеството и инвестициите е споделена между правителството, работодателите и учащите, и която се управлява от тези, които я използват. Те трябва да могат да избират обучение и квалификации, които са проектирани и ценени от бизнеса и да могат да се подготвят за добра, нужна на бизнеса кариера.

Публикуваните от началото на консултациите становища, показват подкрепа от страна на бизнес организациите и секторните съвети по умения. В същото време, някои образователни институти, които предпочитат запазване на статуквото, са изразили остро несъгласие с обвързването на публичното финансиране с оценката на резултатите и ефективността от обучението от страна на работодателите.

В предложената Стратегия за развитие на уменията в Англия, категорично е обоснована нуждата от насочване на образованието в полза на бизнеса и работещите, и нуждата от споделяне на контрола и отговорностите между правителство, бизнес и граждани. Предложени са конкретни, насочени към практиката, мерки и инструменти, като финансиране на стажове и практики; държавно гарантирани кредити, при които условията на изплащане или отписване зависят от ефекта от обучението; споделяне на разходите за обучение, което дава изключително коректен рейтинг на предоставяните обучения. От подобни мерки се нуждае и България за развитие на уменията на работната сила и те могат да бъдат предлагани както чрез БСК, така и чрез създадените Секторни консултативни съвети.

Раздел 6. КОМПЕТЕНТНОСТЕН ПРОФИЛ ЗА ДЛЪЖНОСТ - ПИЛОТНА РАЗРАБОТКА

Компетентностният профил (КП) на определена длъжност е набор от предварително определени „ключови” компетенции и нива на представяне, необходими за успешно трудово представяне на заеманата длъжност. Това далеч не означава, че няма други компетенции, които са необходими при изпълнението на работата, но в КП се предлагат само „ключовите” такива, без които човек не може да заема дадената длъжност. При съставянето на КП се използва и описание на работата, което гарантира, че избраните „ключови” компетенции са непосредствено свързани с работата.

КП съдържа нивата, необходими за всяка компетенция. Праговото (необходимото/базовото) ниво е най-ниското ниво на проява на дадената компетенция, което се изисква за успешно изпълнение на работните задачи и функции. Това е нивото, което човек би трябвало да покрива, заемайки длъжността от 6 месеца до една година. При техническите компетенции, праговото ниво обикновено е изискваното работно ниво.

Един КП обикновено съдържа два типа компетенции, които служителите трябва да притежават и демонстрират и по време на кариерата си. **Поведенчески компетенции**, които се отнасят до личностните и междуличностните качества, които са необходими за изпълнението на определена специфична длъжност в организацията. **Технически/функционални компетенции**, които се отнасят до техническите и специфични знания, умения и способности, които са приложими за съответната длъжност в организацията.

За пилотната разработка бяха избрани две длъжности на различни организационни нива – „ръководител механоотдел” в сектор Металургия и „ръководител екип”. Целта бе да се създадат пилотни профили за избраните длъжности въз основа на налични източници и добри практики в европейските страни. Разработката показва трудностите при адаптиране на готови модели от други страни, разликите при описание на обща административна длъжност и на длъжност, специфична за определен сектор.

Бяха създадени няколко версии на пилотната разработка на длъжностни профили, които следваха съответното развитие на концептуалния модел на ИСОК за съдържателно представяне на компетенциите в секторния компетентностен модел. В този доклад са представени финалните разработки на двата длъжностни профила, както и примери за формализацията им съгласно концепцията за ИСОК.

При пилотната разработката е използвана утвърдената в Проекта дефиниция на компетенция - „Съвкупност от умения, знания, нагласи и поведения на служителите за постигане на резултати (нива на представяне) в дадена професионална роля или определена организация.”

Компетентностните нива са кумулативни – всяко следващо ниво е надграждане на предишното и го съдържа в себе си. Те могат да бъдат разписани по следния начин:

Ниво 1 (прагово)	Ниво 2	Ниво 3
Има основни познания, необходими за изпълнение на длъжността. Постепенно научава нови аспекти на съответната компетенция и може да има нужда от подкрепа, за да се справя ефективно. Редовно търси насоки от експертите.	Има добри познания и редовно ги прилага за изпълнение на длъжността. Може да има нужда от помощ при трудни и непредвидими ситуации. Демонстрира увереност в собствените си способности в областта.	Има сериозни и задълбочени индивидуални познания и способности. Може да обучава (коучинг) другите по тази компетенция. Координира и ръководи действията на другите.

За да може да заема съответната длъжност, човек трябва да притежава ключовите компетенции поне на базово ниво. Всяко следващо ниво е надграждане на предишното и покриването му означава преминаване на по-високо ниво на професионализъм и компетентност.

6.1. Длъжностен профил на „РЪКОВОДИТЕЛ МЕХАНООТДЕЛ”

Настоящият компетентностен профил (КП) има за цел да представи ключовите компетенции, които човек трябва да притежава, за да заема и изпълнява успешно длъжността Ръководител Механоотдел.

На всяка компетенция се дава определение, което накратко я дефинира, след което се описват поведенията, под формата на Поведенчески индикатори, които следват от нея и се прилагат на съответната длъжност.

6.1.1. ОПИСАНИЕ НА ДЛЪЖНОСТТА

Сектор: Металургия	Код по НКПД: 1321 6007	Наименование на длъжността: Ръководител „Механоотдел”
		Синонимни наименования на длъжността: „Ръководител отдел в промишлеността” (НКПД 2011) „Началник механоотдел” ”Ръководител технически отдел” „Механоинженер” „Инженер поддръжка”
Цел на длъжността		Организира, планира и ръководи цялостната дейност на механоотдела в предприятието.
Основни задачи и отговорности		- Ръководи цялостната организация и дейностите в отдела; - Контролира и анализира оперативните, производствени и икономически резултати от работата на отдела; - Контролира и отговаря за правилната експлоатация на основните технологични линии, съоръжения и агрегати; - Контролира спазването на трудовата и технологична дисциплина и на правилата за здравословни и безопасни условия на труд; - Организира, разработва и утвърждава графици за планови и основни ремонтни дейности и контролира изпълнението им; - Ръководи ремонтните дейности на подемните съоръжения, газопроводната система и инсталациите, съгласно нормативните изисквания и предоставя ежемесечни отчети; - Следи наличността на резервни части и тяхното закупуване или изработване в отдела при необходимост; - Обезпечавя необходимия персонал и специалисти за провеждане на ремонтните дейности; - Участва в провеждането на технически и търговски разговори по закупуване на ново оборудване от внос; - Участва в разработването на проекти за реконструкция и модернизация на оборудването и съдейства за реализацията и контролирането им. - Прави предложения за назначаване на работници и повишаване професионалната квалификация на работещите в производствения отдел; - Участва в изготвянето на бюджета на отдела. Отговаря за правилното съхранение и използване на материалните ресурси, като не допуска тяхното разхищение.
Условия на труд (работна среда)		Производствена работна среда, с повишени нива на шум и специфични условия на работа. Обособена офисна част, но с постоянно движение в производствените части. Задължително използване на специално работно облекло и средства за индивидуална защита, отговарящи на нормативните и вътрешнофирмени изисквания за здравословни и безопасни условия на труд. Втора категория труд, работа на пълно работно време.
МОД		570 лв. (вж. Коментар 1)
Образование		Висше техническо (бакалавър и/или магистър) – специалност машинно инженерство; пластична деформация на металите; машиностроене и уредостроене; машини и

	съоръжения за обработка на металите; специално машиностроене; машини и съоръжения в металургията; (вж. Коментар 2) Професионално направление – машиностроене, металообработване и металургия.
Професионален опит	Професионален опит (10+ години) на позиция със сходни функции и отговорности. (вж. Коментар 3). Доказване на професионалния опит чрез референции; завършени проекти; резултати от взети решения в конкретна ситуация; постигнати цели и приоритети;
Сертификати	Работа със специфични машини и съоръжения след обучение от производителя; осигуряване на ЗБУТ; ел.безопасност; работа с газови съоръжения и инсталации; работа с кран; работа с мотокари и електрокари;
Знания	- Познава съдържанието на техническата документация. - Познава общото устройство, принцип на работа и техническо обслужване на машините и какви резервни части са необходими и трябва да бъдат предвидени и поръчани. - Познава правилата за безопасни и здравословни условия на труд. - Знае какви ремонти предстоят и как да разпредели работата, наличността на хората и необходимостта от външни фирми за извършване на определени дейности;
Умения	Умее да: - планира цялостната дейност на отдела; - изготвя графици за ремонт и профилактика на машините и съоръженията; - координира и управлява плановите и аварийните ремонти; - налага правилата за безопасни и здравословни условия на труд на подчинените си и служи за пример; - поставя правилните хора на правилните места с цел гладко протичане на процеса на работа; - разчита технологични карти, контролни карти, сертификати и протоколи. - разработва проекти за модернизация и подмяна за основни машини и съоръжения и участва в изпълнението им; - разпределя наличните ресурси и се съобразява с изготвения вече бюджет; - работи на компютър с различни специализирани софтуерни програми; - следи спазването на изискванията на всички стандарти за качество; - разрешава конфликти на работното място; - планира обучението на екипа си;

6.1.2. КОМПЕТЕНТНОСТЕН ПРОФИЛ

Технически/функционални компетенции	
1. Организиране и планиране на цялостната дейност на механоотдела в предприятието	
Определение:	Поведенчески индикатори:
Планира и организира превантивната и последващата поддръжка на всички машини и съоръжения в предприятието, в съответствие с наличните разпоредби, стандарти и финансови съображения.	- Изготвя годишен план за поддръжка и ремонт на машините и съоръженията в предприятието. - Комуникира с доставчици на резервни части и консумативи на съоръженията и оборудването във връзка с необходимите и планирани ремонти. Осигурява оферти за оборудване и прави препоръки за покупка, когато се налага подмяна или закупуване на ново оборудване. - Организира и контролира работата на подчинените си и следи дали правилно експлоатират основните съоръжения и линии в предприятието. - Контролира качеството на работа на външни организации, наети като подизпълнители за извършване на работа по оборудването и съоръженията. - Разработва процедури за осигуряване на навременни ремонти на съоръженията, изискващи периодични минимални ремонти. - Отговаря за отстраняване на аварии и гарантиране на безопасността на съоръженията след това. - Ежемесечно участва в производствени събрания, където докладва напредъка по наличните проекти и предлага нови идеи за оптимизиране на работата. - Редовно попълва и преразглежда дневниците за поддръжка на съоръженията. - На всяко тримесечие прави проверки по поддръжката на всички цехове и участва в предприятието със съответния ръководител и предоставя обобщение на направените препоръки на техническия и административния директори. - Оценява дългосрочните нужди във връзка с основните проекти и подобрения в предприятието и разработва пет-годишен план за действие заедно със съответните консултанти и специалисти.

2. Технически познания	
Определение:	Поведенчески индикатори:
Демонстрира определено ниво на технически познания и умения в специфична техническа област и е в крак с актуалните развития и тенденции в експертната сфера.	- Разчита и интерпретира технически схеми, чертежи и компютърно генерирани отчети. - Съдейства на служителите, които изготвят скиците и чертежите в разработването на структуриран дизайн на продуктите, използвайки специализирани инструменти и оборудване или компютърни програми за проектиране (CAD). - Проучва, проектира, оценява, внедрява, експлоатира и поддържа механизмите на продуктите, оборудването, системи и процеси, прилагайки познания по инженерни принципи и процеси и актуални новости в областта. - Обсъжда с инженери и други служители прилагането на оперативните процедури, разрешаване въпросите по неправилното функциониране на техническите системи и предоставянето на техническа информация. - Препоръчва промени в дейностите за предотвратяване на проблеми с машините и съоръженията. - Проучва повреди в оборудването и трудностите по диагностициране неправилна работа на съоръженията и дава препоръки и насоки на екипа по техническа поддръжка. - Координира и контролира всички аспекти на производството, включително избора на методите на производство, изработване и експлоатация на дизайна на продуктите.
3. Здравословните и безопасни условия на труд и управление на риска	
Определение:	Поведенчески индикатори:
Идентифициране, оценка и управление на риска при изпълнение на задачите и постигане на целите. Познаване на действащите политики и процедури по здравословни и безопасни условия на труд.	- Придържа се към правилата за безопасни и здравословни условия на труд в предприятието и към нормативните изисквания, свързани с тях. - Изгражда култура на безопасност у служителите и гарантира безопасност на работните процеси. - Идентифицира потенциални рискове и опасни материали на работното място и проблеми с безопасността; регулярно проверява съоръженията и работните зони. - Докладва и коригира небезопасни работни условия; дава препоръки и подобрява процедурите по безопасност; - Докладва рисковете и опасностите на работното място по вече установена процедура и попълва доклади при наличие на злополука. - Следи за използването на лични предпазни средства от работниците, в съответствие с изискванията за безопасност и охрана на труда, като самият той дава пример за това. - Поддържа оборудването за безопасност и отстранява потенциални рискове. - Преразглежда и предлага подобрения на материалите за обучение по безопасност и коригира работните навици на работниците и служителите, които създават опасност. - Стреми се да предотврати аварийни ситуации, като регулярно провежда инструктажи и вътрешни обучения по безопасност и превенция на риска по време на работа. - Идентифицира и докладва почти инцидентите, с цел превенция на инциденти и рискове.
4. Управление на трудовото представяне	
Определение:	Поведенчески индикатори:
Задаване на ясни цели и очаквания на служителите и регулярно проследяване на техния напредък. Предоставяне на обратна връзка и коучинг на служителите с цел подобряване на трудовото представяне. Анализиране на причините за проблеми в трудовото представяне и предприемане на действия за разрешаването им.	- Използва ефективни процедури по подбор и наемане на успешни служители. - Взема разумни решения, базирани на изискванията на работата. - Прави предложения за провеждане на обучения вътре и извън компанията, с цел повишаване професионалната квалификация на работниците и за наемане на нови при необходимост. - Ясно дефинира очакванията за трудово представяне на служителите. - Предоставя на подчинените си необходимите ресурси за постигане на поставените цели. - Редовно контролира и наставлява работата на служителите и напредъкът по постигането на целите. - Установява и решава проблеми, свързани с трудовото представяне. - Регулярно признава постиженията на служителите и им дава обратна връзка за подобряване на трудовото представяне.

5. Управление на проекти	
Определение:	Поведенчески индикатори:
Изпълнение, наблюдение и завършване на проекти, осигурявайки ефективно управление на ресурсите, времето, разходите, качеството, риска и комуникациите.	• Притежава необходимите знания и умения и прилага основните принципи и практики по управление на проекти и тяхното планиране. • Инициира, планира, контролира и завършва проектите, свързани с производствената механоподдръжка и всички съпътстващи я дейности, като осигурява качество и безопасност. • Идентифицира основните дейности, рискове, зависимости и препъни камъни по време на изпълнението на проекта. • Координира и управлява работата на съоръженията, оборудването, доставките и свързаните ресурси, спрямо необходимостта на съответния проект. • Контролира качеството по изпълнение на проекта и минимизира рисковете на работното място. • Води отчетност, разпределя ресурсите и организира задачите и дейностите по проекта, свързани с крайната цел и времевите ограничения. • Прави анализ разходи-ползи и гарантира, че предприетите действия ще доведат до постигане целите на проекта.
6. Финансов мениджмънт	
Определение:	Поведенчески индикатори:
Контролиране използването на планираните ресурси, с цел постигане на организационните цели и задачи. Изготвяне на бюджетна документация и доклади.	• Идентифицира и контролира най-ефективния начин за разходване на ресурсите. • Комуникира разпределението на бюджета с персонала, като обяснява и защитава изискванията на бюджета. • Взема решения относно доставки на оборудване и припаси, като ги разпределя във времето, съобразно бюджета. • Анализира бюджетни доклади и демонстрира разбиране на целия процес по изготвяне и гласуване на бюджета. • Разбира и прилага стратегии за финансово планиране по време на изготвяне на бюджета. • Използва специфични инструменти и съхранява архив от документи за проследяване на финансовите разходи. • Контролира ефективността на разходите и прави корекции, ако е необходимо.
7. Изграждане и управление на работни екипи	
Определение:	Поведенчески индикатори:
Използване на подходящи междуличностни стилове и стратегии за изграждане на екипи, с цел обогатяване и развитие на група от хора и превръщането ѝ в добре функционираща единица, постигаща желаните цели и резултати.	• Задава ясни очаквания и насоки на екипа за постигане на екипните цели и задачи в съответствие с тези на организацията. • Мотивира и ангажира служителите си, като споделя информация с тях, дава им възможност да участват във вземането на важни решения и да бъдат съпричастни към организационните цели и стремежи. • Стимулира екипната работа и оказва съдействие в трудни за екипа моменти. • Насърчава ангажираността, гордостта, доверието и груповата идентичност, като средство за сплотяване на екипа. • Насърчава обратната връзка и взема предвид мнението на всички членове на екипа. • Избягва конфронтация и решава вече възникнали конфликти и проблеми. Стреми се да изгради ефективен и сплотен екип. • Своевременно и уверено се справя с конфликтите и проблемите в екипа, като не позволява да повлияят на работата и увереността на служителите. • Изгражда екипен дух, като подobaващо „отпразнува” успехите и създава символи на групова идентичност.
8. Осигуряване на ефективно използване на ресурсите	
Определение:	Поведенчески индикатори:
Идентифицира приоритетите в съответствие със стратегическите насоки на дружеството. Разработва и внедрява планове за действие (action plans), организира необходимите ресурси и контролира резултатите от използването им.	• Разработва планове с ясно определени цели, в които се вземат предвид променящите се обстоятелства. • Идентифицира приоритетите и определя реалистични цели и срокове. • Идентифицира, организира и ефективно управлява финансовите и човешки ресурси, необходими за постигане на резултатите. • Способност бързо да преразпредели ресурсите и преразгледа приоритетите в отговор на неочаквани събития. • Установява мерки за наблюдение на ресурсите и напредъка на дейностите, както предварително е планирано. • Контролира разходите и се стреми да използва методите, които са най-ефективни от гледна точка на разходите.

9. Управление на промяната			
Определение:	Поведенчески индикатори:		
Предлагане на нови идеи и подходи и отвореност към промяна. Адаптиране и положителен отговор към промяната.	- Лесно възприема нови идеи и методи на работа. - Активно подкрепя инициативи за промяна. - Разпознава налични възможности за подобрене и предлага изпълними решения. - Активно се стреми да прилага нови методи и технологии за подобряване на работните процеси в отдела. - Ефективно и с готовност се адаптира към променящите се приоритети и изисквания.		
Поведенчески компетенции			
1. Решаване на сложни задачи и проблеми/аналитично мислене			
Определение:	Поведенчески индикатори:		
Идентифициране на сложни задачи и проблеми и изграждане на логически подход за справяне с тях, чрез използване на наличната информация и разчитайки на собствени знания и опит за вземане на най-доброто решение, позовавайки се на други източници само при необходимост.	- Заема се със сложна задача, разделяйки я на малки управляеми части по систематичен и подробен начин. - Предвижда последствията от възникнала ситуация. - Мисли по няколко възможни обяснения или алтернативи за определена ситуация. - Идентифицира необходимата информация за ефективното решаване на проблема. - Представя анализ на проблема и предложеното решение на останалите, а не само идентифицира и описва самия проблем. - Признава, когато не знае нещо и предприема необходимите стъпки да го научи. - Предвижда потенциални пречки и разработва евентуални планове за преодоляването им. - Взема предвид интересите на организацията, когато взема решения или анализира разходите и ползите от различните алтернативни решения.		
2. Делегиране			
Определение:	Поведенчески индикатори:		
Делегиране на значителна отговорност и власт, даваща свобода на служителите сами да решават как да постигат целите си и да решават възникващи проблеми и конфликти.	- Насърчава увереността на служителите в техните способности за успех, особено по време на нови и предизвикателни задачи - Дава на служителите свобода да вземат решения в своята собствена сфера на дейност и да поемат отговорност. - Насърчава отделните личности и екипите да поставят свои собствени цели, в съответствие с тези на организацията. - Изразява увереност в способността на другите да постигат успех. - Насърчава екипите сами да решават възникналите проблеми, като избягва да дава препоръчително решение. - Насърчава другите сами да определят сроковете за изпълнение на задачите и ги държи отговорни за спазването им. - Предоставя необходимите насоки и ресурси, когато делегира отговорност и разпределя задачите.		
3. Комуникативност (пример за компетентностни нива)			
Определение:	Поведенчески индикатори:		
Способност ясно да комуникира, в писмена и устна форма, детайлирана, техническа информация, свързана с инженерните и механизационните дейности в предприятието, да задава насоки и стандарти на различните аудитории по разбираем за тях начин. Способност да представя информация, съобразно характеристиките и потребностите на аудиторията, като предлагане на решения по време на преговори между различни страни или на експертно мнение.	Ниво 1	Ниво 2	Ниво 3
	Способност да изразява основни инженерни концепции и свързани факти по ясен, точен и организиран начин. Способност да пише ясно, точно и организирано документи и доклади, касаещи основни инженерни концепции и факти. Способност да представя подробна техническа информация, насоки и стандарти, за да получи одобрение. Способност да съдейства в консултиране и събиране на информация в отговор на	Способност да изразява относително сложни инженерни концепции и свързани с тях факти по ясен, точен и организиран начин. Способност да променя начина на представяне, езика и съдържанието в съответствие с характеристиките и потребностите на аудиторията. Способност да пише ясно, точно и организирано документи и доклади, касаещи относително сложни инженерни концепции и факти.	Способност да обяснява сложни инженерни концепции и свързани факти по ясен точен и организиран начин. Способност да променя начина на представяне, езика и съдържанието в съответствие с характеристиките и потребностите на аудиторията. Способност да пише ясно, точно и организирано документи и доклади, касаещи сложни инженерни концепции и факти, като стандарти/практики/код

	поставено запитване.	Способност да договаря позиции в умерено сложни инженерни ситуации. Може да се изисква способност за предлагане на експертно мнение. Способност да консултира клиенти или други, свързани със съответната програма или проект. Разработва или създава информационни продукти.	екси/правила Способност да разработва правила, норми и стандарти. Способност да договаря позиции в сложни инженерни ситуации. Способност за предлагане на експертно мнение. Способност да предлага консултации като експерт, касаещи сложни и обширни работни програми или проекти.
4. Планиране и инициативност			
Определение:	Поведенчески индикатори:		
Не просто мисли за предстоящите действия, а действа проактивно.	• Проявява упоритост, предприема множество стъпки за преодоляване на трудностите и не се отказва лесно, когато нещата не вървят гладко и по план. • Разпознава и действа спрямо актуалните възможности и се справя с наличните проблеми. Планира и организира работата по ефективен начин, за да се възползва от всяка възможност. • Действа проактивно. Улавя възможностите или идентифицира потенциални проблеми и поема инициативата за справяне с тях преди да се проявят. • Мисли напред и планира непредвидими разходи. Ефективно организира ресурсите и дейностите за справяне с проблеми в краткосрочен план. • Прави планове за бъдещето. Предвижда по-дългосрочни проблеми и действа спрямо плана, за да се справи ефективно с тях. • Разработва и внедрява цялостни планове, които свързват сложни проблеми и се простират във времето. • Подготвен е за непредвидими ситуации и разходи и умее да се възползва от възможности, когато се появят.		

Коментари във връзка с описанието на длъжност „Ръководител Механоотдел”

Коментар 1. МОД за конкретната длъжност зависи от това точно с какво се занимава предприятието и към коя икономическа дейност спада. В случай, че е предприятието спада към икономическа дейност „Производство на метални изделия, без машини и оборудване”, МОД за ниво ръководител ще бъде 570 лв., при „Леене на метали” – 670 лв.; при „Производство на основни метали” – 697 лв. и т.н.

Коментар2. Образование – висше техническо, но специалността е трудно да се определи, понеже има случаи, в които длъжността може да бъде заета от човек, който има някакво инженерно образование, което не е конкретно изискваното за длъжността, но има придобит с годините опит, който му позволява да се справи с изискванията на длъжността. Често заемането на подобна длъжност става в следствие на обучение и развитие на служител от по-ниско йерархично ниво в съответното предприятие – например механик или машинен оператор.

Коментар 3. Професионален опит –при търсене на човек за тази позиция е добре да се използва метода на критичния инцидент и STAR подхода с цел доказване на предишен опит, начин на реакция и вземане на решение в конкретна ситуация и дали това решение е било най-подходящото.

Коментар 4. Има разработени 13 ДОИ за сферата на „Металообработване и Машиностроене”, сред които са Машинен техник, Машинен монтьор/оператор и др., но няма за ръководни длъжности, като Ръководител „Механоотдел”. Това може да бъде предложено за разработка.

6.2. РЪКОВОДИТЕЛ ЕКИП

Ръководителите на екип изпълняват редица задачи в зависимост от екипа, който ръководят. Като цяло, ръководителят на екипа управлява ежедневното планиране, функциониране и решаване на проблеми, за да може екипа да покрие изискваното ниво на обслужване или производство. Един ръководител на екип в производствено предприятие контролира производството, докато ръководител на екип в контактен център наблюдава

обажданията и обучава хората. Но има някои основни категории от задачи и функции, които са типични за един ръководител на екип.

- **Оперативен мениджмънт** - Ръководителят на екип се занимава с планирането и процесите. Примери за това са управление на трудовото представяне на различни екипи - по продажби, в производството или в контактния център, за да гарантира, че се движат по график и постигат определените параметри за ефективност. Ръководителят на екип верифицира трудовото представяне спрямо наличната система за оценка. В един кол център това би било достъп до автоматизирана система с цел проверка на показателите за индивидуално представяне, като например скорост на отговаряне. В едно производствено предприятие това би бил броят на стоките брак или време и разходи за производство и др.
- **Развитие на екипа** - Ръководителят на екип развива екипа, за да гарантира, че членовете му постоянно изпълняват очакваното трудово представяне. Той следи отделните членове на екипа, за да определи и планира необходимото обучение. Част от ежедневната му натовареност е да бъде достатъчно близо до членовете на екипа, за да разпознае техните недостатъци и слабости и да ги отстрани. Ръководителят на екипа обикновено управлява индивидуалното развитие вместо същинското изграждане на екипа, поради времеви и ресурсни ограничения.
- **Отговорности** - Ръководенето на екип е основно при управлението на хора и включва всички аспекти, свързани с човешките ресурси, като например оценяване на трудовото представяне. Ръководителят на екип може да бъде отговорен за събирането на информация за оценката или за провеждането и, в зависимост от организацията. Също може да взема решения за назначаване, повишаване и уволнение. В зависимост от позицията и организацията, той може да има бюджет и право да разписва. Отговаря за изпълнението, поставяне на нови производствени цели, показатели за процесите и трудовото представяне при разработването им.
- **Комуникация** - Ръководителят на екипа е връзката между екипа и мениджмънта. Той предоставя информация на екипа и своевременно връща информация към мениджмънта. Работи непосредствено с членовете на екипа, за да разрешава възникващи въпроси и да докладва за трудовото представяне, проблемите и решенията.
- **Разпознава възможностите** - Ръководителят на екипа проследява и представя идеи и решения за въпроси, свързани с обслужването или производството, въз основа на своите наблюдения и анализи. Информацията за възможностите за развитие на тези продукти и процеси идва от обратната връзка на клиентите и членовете на екипа.

В конкретния случай, при разработването на КП за длъжността Ръководител екип, компетенциите са разделени на основни/задължителни и допълнителни. Както се подразбира, основните са такива, които човекът, заемащ длъжността задължително трябва да притежава и доразвива, докато допълнителните не са задължителни, но са препоръчителни и също е добре поне няколко от тях да са налице при заемането на длъжността, а останалите да бъдат развивани в последствие, в зависимост от конкретната организация.

В настоящия документ следва да се имат предвид следните дефиниции:

- **Компетенция** - Съвкупност от умения, знания, нагласи и поведения на служителите за постигане на резултати (нива на представяне) в дадена професионална роля или определена организация.

- **Екип** - специфична група от хора, които са еднакво силно съпричастни към общата цел и работят съвместно в условия на взаимна зависимост.
- **Изграждане на екип** - Процесът на събиране на подходящите хора и мотивирайки ги да работят заедно за една обща цел.
- **Управление на екип** - Ръководство на група хора, които работят като едно цяло. Ефективните екипи са ориентирани към резултатите и са отдадени на целите и стратегията на проекта.
- **Лидерство** - междуличностен процес на влияние за определяне на посока и вдъхновяване на другите да постигат зададените цели.
- Термините „мениджър екип” и „ръководител екип” са взаимнозаменяеми.

6.2.1. ОПИСАНИЕ НА ДЛЪЖНОСТТА

Сектор:	Код по НКПД: 3341 3003	Наименование на длъжността: Ръководител екип
		Синонимни наименования на длъжността: „Ръководител екип” „Лидер на екип” „Супервайзор”
Цел на длъжността		Ръководи екип от професионалисти, като отговаря за постигането на екипните цели, развитието на екипа и добавянето на стойност за организацията.
Основни задачи и отговорности		• Отговаря за всички аспекти на трудовото представяне на екипа и контролира и ревизира критериите му, за да осигури високи стандарти на изпълнение. • Участва в избора на кадри за членове на екипа. • Контролира разпределението на работните задачи на екипа, в съответствие с възприетите политики и процедури. • Контролира и подкрепя всички членове на екипа • Създава механизми в рамките на екипа за насърчаване на професионалното и практическо развитие. • Отговаря за всички аспекти на трудовата дисциплина и безопасност на екипа. • Отговаря за делегирани бюджети и участва в разпределението им заедно с индивидуалните бюджети. • Управлява и координира ежедневните дейности на екипа. • Изгражда и поддържа ефективна комуникация. • Приоритизира и използва наличните ресурси по-най-добрия начин. • Справя се с неприемливо поведение и създава обстановка, в която хората могат да говорят открито. • Гарантира, че екипът разбира и отговаря на възприетите стандарти за обслужване на клиенти (вътрешни и външни). • Следи дали всеки член на екипа се справя с поставените му задачи и цели. • Демонстрира положително отношение към промяна. • Изгражда взаимоотношения с хората извън екипа, за да постигне целите. • Подготвя/обучава (коучинг) екипи • Поема отговорност за собствените си действия и тези на екипа. • Взема навременни, последователни и безпристрастни решения. • Дава ясни насоки и указания по ефективен начин.
Условия на труд (работна среда)		Индивидуално обособено офис пространство. Предимно работа с компютър в по-голямата част от времето. Опасност от обездвижване и увреждане на зрението. Трета категория труд, работа на пълно работно време.
МОД		385 лв. (ако причислим длъжността към сектор „Производство на метални изделия, без машини и оборудване”, ниво специалист)
Образование		Висше бакалавър или висше магистър (в зависимост от сектора и спецификата на предприятието може да бъде всяка една специалност придружена от придобит опит и лидерски и ръководни умения).
Професионален опит		Професионален опит (5+ години) на позиция със сходни функции и отговорности. Доказване на професионалния опит чрез референции; завършени проекти; резултати от взети решения в конкретна ситуация; постигнати цели и приоритети;
Сертификати		Управление на хора; Мотивиране; Справяне с кризисни ситуации и решаване на конфликти на работното място; Делегиране на отговорност;

Знания	Познава/знае: • Стиловете за управление на екипи; • Начини за мотивиране на екип; • потребностите на екипа като цяло и на отделните му членове; • Мисията и визията на организацията; • Бизнеса и средата, в която оперира компанията; • Силните страни на екипа; • Притежава емоционална интелигентност; • Видовете екипи и ролята на лидера при всеки един от тях; • Сигналите на невербалната комуникация;
Умения	Умее да/може да: • Фокусира се върху резултатите и възможностите; • Развива екипа; • Взема решения; • Комуникира ефективно; • Разрешава конфликти; • Справя се с кризисни ситуации; • Провежда Коучинг и менторинг на екипа; • Преговаря с по-висшестоящи за защита целите на екипа; • Осигурява необходимите ресурси за постигане целите на екипа; • Дава обратна връзка на екипа като цяло и на отделните му членове; • Изгражда доверие между членовете на екипа; • Разбира динамиката на екипа; • Извлича полза от позитивни конфликти; • Делегира и разпределя задачите ефективно; • Спазва срокове и разпределя добре времето;

6.2.2. КОМПЕТЕНТНОСТЕН ПРОФИЛ

Основни/задължителни компетенции	
1. Комуникиране мисията и визията на организацията	
Определение:	Поведенчески индикатори:
Съдейства на екипа да разбере и осъзнае мисията и визията на организацията, за да бъде наясно защо е необходимо постигането на конкретните екипни цели.	• Разяснява цялостната цел (мисията) на организацията по начин, който е ясен и лесно разбираем за хората в екипа. • Има визия за организацията, която е кратка и лесно разбираема за хората. • Използва всяка възможност, за да обсъди целта (мисията) и посоката (визията) и да ги свърже с това, по което екипът работи в момента. • Разработва малко на брой годишни приоритети, върху които екипът да фокусира енергията и ресурсите си и да ги постигне. • Следи членовете на екипа да не се отклоняват от пътя за постигане на целите си. • Поставя цели, които са ясни, измерими, предизвикателни, възприети от хората и имащи краен срок за изпълнение.
2. Изграждане на ефективни екипни взаимоотношения	
Определение:	Поведенчески индикатори:
Ефективно взаимодействие с членове на екипа с различен опит и характери, демонстрирайки искрен интерес, открита комуникация и покровителство.	• Съобщава ясно целите и определя отговорностите и очакванията. • Осигурява равни възможности за обучение. • Дава редовна и ясна обратна връзка, с цел по-голяма яснота и прозрачност на взаимоотношенията. • Забелязва, когато другите имат нужда от помощ и подкрепа. • Изслушва и взема предвид мнението на членовете на екипа. • Застъпва се за потребностите на екипа от финансови и времеви ресурси. • Насърчава предлагането на различни гледни точки. • Насърчава членовете на екипа да дават обратна връзка по отношение на своята работа и взаимоотношения. • Провежда неформални срещи с екипа, за да бъдат изяснявани целите и обсъждани проблемите. • Открито обсъжда и съгласува с екипа важните срокове за изпълнение. • Изгражда екипна атмосфера и взаимоотношения, ориентирани към доверие, открита комуникация, креативно мислене и съвместни усилия.
3. Изразяване на ентузиазъм и внушаване на увереност	
Определение:	Поведенчески индикатори:

Мотивиране на хората от екипа чрез оказване на съдействие и изразяване на ентузиазъм. Вменяване на чувство, че могат да постигнат всичко.	• Отделя време да изрази гордостта си от екипа пред всички. • Влияе на хората от екипа чрез идеите и поведението си, а не чрез използване на позицията, която заема. • Показва, че има доверие на хората си. • Показва ентузиазъм за индивидуални и групови постижения. • Бори се за осигуряване на достатъчно ресурси на екипа си. • Използва различни стилове на лидерство, за да отговори на способностите, потребностите и степента на зрялост на хората, с които работи. • Кара хората да се чувстват необходими, важни и силни. • Помага на хората да развиват уменията си, за да могат да постигат целите си. • Осигурява условия, в които хората да постигат успех и да му се наслаждават. • Поставя подходящите хора на подходящите позиции, които съответстват на техните способности и желания за успех и ги подкрепя.
4. Решаване на проблеми и справяне с кризисни ситуации	
Определение:	Поведенчески индикатори:
Разпознаване и анализиране на проблем или трудна ситуация и изграждане на подходящи, ориентирани към резултати подходи за решаването им.	Решава проблеми като: • Дефинира и разбира проблема. • Генерира различни алтернативи за решаване на проблема или ситуацията. • Оценява наличните алтернативи и избира най-подходящата. • Внедрява избраното решение. • Разрешава конфликтите на работното място по начин, който удовлетворява всички страни. • Идентифицира необходимата информация, за да реши ефективно възникнал проблем. • Изкарва напрежението на повърхността, помага в разрешаването на конфликти и постига положителни резултати. • Намесва се своевременно, когато налице е конфликт. • Управлява конфликти, които не носят никаква полза (некреативни конфликти). • Открива скритата причина за конфликта и се стреми да я отстрани. • Не позволява на конфликтите да тлеят и да прераснат в по-големи, отстранява ги своевременно.
5. Изграждане на успешен екип	
Определение:	Поведенчески индикатори:
Използва подходящи методи и гъвкави междуличностни стилове, за да изгради сплотен екип; улеснява изпълнението на екипните цели.	• Избира подходящи за екипа хора – технически компетентни относно общата цел и допълващи се един друг в екипната работа. • Постига баланс на уменията и поведението на хората в екипа, с които те да се допълват взаимно. • Провежда периодично екипен одит с помощта на специалисти, за да изследва ефективността на екипа и да открива слабостите, които му пречат. • Отстранява слабостите на екипа своевременно. • Насърчава открита и честна комуникация. • Изяснява важноста на екипа и целите, които трябва да бъдат постигнати. • Дава процедурни и процесни предложения за по-лесно изпълнение на функциите и постигане целите на екипа. • Изслушва и ангажира останалите при вземането на екипни решения и действия; оценява и използва индивидуалните различия и таланти. • Споделя важна информация с екипа. • Демонстрира лична ангажираност към екипа.
6. Мотивиране на екипа	
Определение:	Поведенчески индикатори:
Способността да подкрепя и насърчава екипа и отделните му членове да дават всичко от себе си за постигане на целите и приоритетите.	• Показва искрен интерес към хората и техни напредък. • Демонстрира, че вярва в способностите на другите. • Отделя време, за да разбере какво мотивира членовете на екипа си. • Редовно оценява представянето на екипа и представя пред всички постигнатите успехи и постижения. • Поставя цели на екипа, които са силно значими за организацията, а също така и силно вълнуващи за хората в него. • Хвали добрите идеи на хората в екипа и ги насърчава. • Умее да предава ентузиазма си на екипа и да ги мотивира. • Възнаграждава постигнат успех (малък обяд, предметна награда, кратко пътуване). • Мотивира и вдъхновява членовете на екипа. • Мотивира другите чрез личен пример.

7. Делегиране на отговорност	
Определение:	Поведенчески индикатори:
Делегиране на значителна отговорност и власт, даваща свобода на служителите сами да решават как да постигат целите си и да решават възникващи проблеми и конфликти.	- Делегира подходящи задачи по ефективен начин. - Дава насоки, когато е необходимо. - Дава възможност на хората в екипа да вземат решения и да ги прилагат. - Насърчава екипа да генерира идеи и да поема рискове. - Насърчава увереността на служителите в техните способности за успех, особено по време на нови и предизвикателни задачи - Дава на служителите свобода да вземат решения в своята собствена сфера на дейност и да поемат отговорност. - Насърчава отделните личности и екипите да поставят свои собствени цели, в съответствие с тези на организацията. - Изразява увереност в способността на другите да постигат успех. - Насърчава екипите сами да решават възникналите проблеми, като избягва да дава препоръчително решение. - Насърчава другите сами да определят сроковете за изпълнение на задачите и ги държи отговорни за спазването им. - Предоставя необходимите насоки и ресурси, когато делегира отговорност и разпределя задачите.
8. Планиране и организиране	
Определение:	Поведенчески индикатори:
Планира и организира собствените си действия и тези на другите, за да осигури ефективно и ефикасно изпълнение на работните задачи, в съответствие с ценностите на организацията.	- Поставя ясни и точни задачи на всеки член от екипа. - Редовно контролира напредъка на работата на екипа. - Поставя разумни срокове и гарантира спазването им. - Следи за лично и професионално развитие на екипа, за да отговори на променящите се изисквания на работното място. - Насърчава и подкрепя екипа в своето развитие и обучение. - Обсъжда с мениджмънта пречките пред настоящите проекти, необходимите ресурси или проблемите/закъсненията по приключване на задачата/проекта. - Приоритизира и координира задачите и отговорностите по текущите проекти. - Изготвя детайлен план за всеки проект, включително времеви ограничения и цели. - Координира дейностите с вътрешните и външни партньори. - Ефективно използва времето и предотвратява отвлечане на вниманието и забавяне на работния процес.
9. Развиване членовете на екипа и екипа като цяло	
Определение:	Поведенчески индикатори:
Подобряване трудовото представяне на членовете на екипа чрез обучение развитие вътре в компанията и чрез външни организации и екипа като цяло.	- Насърчава отделните личности да вземат свои собствени решения. - Поставя постижими, измерими и предизвикателни цели и насърчава хората да ги следват. - Показва уважение към другите и към различията на работната среда. - Сътрудничи и уважава разнообразието на работната среда. - Създава положителна учебна среда. - Изготвя годишен план за обучение. - Определя в какво са добри членовете на екипа и къде има потенциал за развитие. - Разбира силните страни на хората и стремежите им и ги взема предвид при разпределение на отговорностите. - Насърчава прилагането в работата на новите знания и умения придобити след обучение. - Популяризира идеята за непрекъснато подобрене и развитие.
Допълнителни компетенции	
1. Адаптивност и управление на промяната	
Определение:	Поведенчески индикатори:
Насърчава другите да търсят възможности за различни и иновативни подходи за справяне с проблеми и посрещане на възможности; улеснява въвеждането и приемането на промяната на	- Предизвиква себе си и екипа си да поставя под въпрос ефективността на статуквото; - Активно подкрепя инициативи за промяна; - Насърчава и подкрепя иновативното мислене на екипа си; - Възприема и е отворен към нови идеи; - Насърчава разнообразното мислене; - Признава и награждава полезни идеи и промени; - Обсъжда промяната и ползите от промяната с ръководството; - Предлага да ръководи или да съдейства в процеса на промяна; - Изяснява посоката на промяна и изглажда процеса;

работното място.	- Окуражава у предлага подкрепа на екипа по време на дълъг и труден процес по внедряване на промяна; - Помага на членовете на екипа да осъзнаят и преодолеят собствената си съпротива към промяната; - Оказва съчувствие на хора, които претърпяват загуби по време на промяната; - Осигурява ресурси, които да улеснят процеса на промяна; - Комуникира промяната на екипа си и му помага да разбере какво по-различно ще трябва да прави, в резултат на промените в организацията; - Служи като модел за подражание за промяната, която иска да настъпи у другите;
2. Лидерство и вдъхновяване на екипа	
Определение:	Поведенчески индикатори:
Способността да използва личностни умения, за да напътства и вдъхновява екипа в постигане на целите си.	- Ръководи без агресия и арогантност. - Делегира ефективно на екипа. - Вярва в способностите на другите. - Поема отговорността и ръководството в несигурни ситуации. - Мотивира и вдъхновява членовете на екипа. - Дава, както положителна, така и отрицателна обратна връзка; - Идентифицира проблеми в трудовото представяне на екипа и ги решава; - Обучава и помага за развитието на хората. - Ръководи, като дава пример (ролеви модел) – поведението съответства на думите. - Обучава и подпомага развитието на членовете на екипа. - Улеснява решаването на проблеми и сътрудничеството между членовете на екипа. - Стреми се към вземане на решения с консенсус, от типа „печеля-печелиш”. - Поддържа здравословна групов динамичност. - Намесва се, когато е необходимо, за да подпомогне екипа в решаването на проблеми. - Насърчава креативността, поемането на риск и непрекъснатото усъвършенстване.
3. Самоусъвършенстване	
Определение:	Поведенчески индикатори:
Способност за фокусиране върху собственото развитие и предприемане на действия за обучение и усъвършенстване.	- Вижда собственото си развитие като много важно. - Определя точно собствените си нужди от обучение и развитие. - Поема отговорност за собствените си възможности за обучение. - Учи се от опита и грешките си. - Оценява собственото си представяне. - Активно търси обратна връзка за себе си. - Открит за учене.
4. Аналитично мислене	
Определение:	Поведенчески индикатори:
Способността да анализира, проучва и интерпретира данни, въпроси и ситуации.	- Анализира големи обеми от информация и извлича правилните заключения. - Защитава заключенията си с логически анализи. - Събира информация от различни източници при формиране на решение. - Изяснява ключови въпроси и проблеми преди да вземе решение. - Претегля плюсовете и минусите на алтернативни решения. - Преценява нещата обективно, като избягва лични пристрастия. - Формулира ясни и конкретни предложения за действие.
5. Оказване на влияние	
Определение:	Поведенчески индикатори:
Лесно оказване на влияние върху другите и убеждаване.	- Оказва силно и положително влияние върху групата. - Изказва собствените си възгледи и мнения и ги подкрепя с ясни доказателства. - Убеждава без да използва сила и агресия. - Умее да превръща възраженията в положителни резултати. - Предусеща реакциите на хората и се подготвя по подходящ начин. - Оценява възникнала ситуация и се адаптира спрямо нея. - Въздейства на по-висшестоящи и печели подкрепа за различни проекти.
6. Управление на времето	
Определение:	Поведенчески индикатори:

Възможно най-ефективно разпределяне и използване на собственото си време и това на членовете на екипа за ефективно изпълнение на работните задачи.	• Използва времето си по най-добрия начин. • Умее да казва не, когато времето не достига. • Използва електронната поща, само когато е най-ефективният и подходящ начин за комуникация. • Изпълнява задълженията си без забавяне и отлагане. • Изпълнява задачи с висок приоритет в указания срок. • Планира времето на екипа, така че да може да изпълнява задачите си в срок. • Организира срещи, които са стегнати и не се проточват във времето.
--	---

6.3. ПРЕДСТАВЯНЕ НА КОМПЕТЕНЦИИ СПОРЕД ИЗИСКВАНИЯТА НА МОДЕЛА НА ИСОК

6.3.1. ПРИМЕРИ ЗА ОПИСАНИЕ НА КОМПЕТЕНЦИЯ КАТО ЧАСТ ОТ СЕКТОРНИЯ МОДЕЛ ЗА ДЛЪЖНОСТ

Длъжност „Ръководител Механоотдел“

Сектор „Металургия“	Код на компетенцията 1	Код на длъжността 1321 6007	Наименование на компетенцията: Организиране и планиране дейността на механоотдела в предприятието	
Дефиниция на компетенцията	Планира и организира превантивната и последваща поддръжка на всички машини и съоръжения в предприятието, в съответствие с наличните разпоредби, стандарти и финансови съображения.			
Нива на проявление	 Начинаещ	 Специалист	 Експерт	 Майстор
	Работи под ръководство за изпълнение на определени задължения и отговорности. Ограничена индивидуална отговорност и автономност.	Изпълнява рутинни задачи и такива със средна сложност, като се изисква ръководство само за по-сложните задачи. Средна индивидуална отговорност и автономност.	Изпълнява нерутинни и сложни задачи, като може и да подпомага работата на другите и да ги ръководи. Рядко бива ръководен при изпълнение на по-сложни задачи. Висока индивидуална отговорност и автономност.	Изпълнява стратегически и сложни задачи и наблюдава и управлява работата на другите. Може да обучава и напътства. Много висока индивидуална отговорност и автономност.
Изисквано ниво	 Експерт			
Поведенчески индикатори	• Изготвя годишен план за поддръжка и ремонт на машините и съоръженията в предприятието. • Разработва процедури за осигуряване на навременни ремонти на съоръженията. • Организира и координира отстраняването на аварии и повреди и гарантира безопасността на съоръженията след това. • Попълва и преразглежда дневниците за поддръжка на съоръженията. • Следи за спазването на правилата за ЗБУТ. • Участва в производствени събрания. • Предлага идеи за оптимизиране на работата. • Предлага проекти за модернизиране на машините и съоръженията. • Проверява адекватността на механоподдръжката по цехове и участъци. • Изготвя доклади и представя информацията от тях.			

6.3.2. ПРИМЕРИ ЗА ОПИСАНИЕ НА КОМПЕТЕНЦИЯ КАТО ЧАСТ ОТ СЕКТОРНИЯ МОДЕЛ ЗА ДЛЪЖНОСТ

СКМ: Описание на компетенция „Организиране и планиране дейността на механоотдел”, част от длъжност „Ръководител Механоотдел”

Сектор „Металургия”	Уникален код на компетенцията в ИСОК - 1
Наименование на компетенцията:	Организиране и планиране дейността на механоотдел
Дефиниция на компетенцията:	Планира и организира превантивната и последващата поддръжка на машини и съоръжения, в съответствие със законови и вътрешно-фирмени изисквания, стандарти и финансови съображения.
Тип:	Специфична
Бизнес процес	Оперативен – производство/поддръжка
Поведенчески индикатори	- Изготвя годишен план за организацията на работа в отдела; - Следи за безопасността на работния процес; - Изготвя и обработва документация, необходима за работа със специализирани съоръжения; - Предлага идеи и препоръки за оптимизиране на работните процеси; - Участва в производствени събрания; - Докладва напредъка на текущите проекти; - Планира и разпределя времето - Делегира отговорност;

Допълнителни елементи

Пътища за придобиване и развитие	Препоръчителни инструменти за оценка
- Обучение по планиране и управление на времето и ресурсите; - Обучение по управление на проекти и последващо практическо участие в такива; - Обмяна на опит в друго предприятие, част от холдинга (ако е приложимо); - Членство в специализирани асоциации; - Участие в специализирани семинари, конференции; - Планирани обучения на база годишна оценка;	- Интервю; - Тест; 360 ° оценка; - Годишна оценка; - Изпълнение на бюджета; - Спазване на срокове; - Наличие на аварии след годишен планов ремонт на всички машини и съоръжения; - Наличие на инциденти и почти инциденти;

СКМ: Описание на компетенция „Здравословни и безопасни условия на труд и управление на риска”, част от длъжност „Ръководител Механоотдел”

Сектор „Металургия”	Уникален код на компетенцията в ИСОК - 2
Наименование на компетенцията:	Здравословни и безопасни условия на труд и управление на риска
Дефиниция на компетенцията:	Идентифициране, оценка и управление на риска. Познаване на действащите политики и процедури по здравословни и безопасни условия в нормативната уредба.
Тип:	Специфична
Бизнес процес	Оперативен – производство/поддръжка
Поведенчески индикатори	- Познава и се придържа към изискванията за ЗБУТ, записани в нормативната база. - Работи безопасно и дава пример. - Познава възможните рискове при работа с машини и съоръжения в сектора. - Идентифицира потенциални рискове и опасни материали в сектора. - Дава препоръки и подобрява процедурите по безопасност. - Следи за използването на лични предпазни средства в съответното предприятие в сектора и служи за пример. - Поддържа оборудването за безопасност и отстранява потенциални рискове. - Провежда инструктажи и обучения по безопасност и превенция на риска. - Предотвратява инциденти и намалява риска.

Допълнителни елементи

Пътища за придобиване и развитие	Препоръчителни инструменти за оценка
- Обучение по новите тенденции в ЗБУТ и промени в нормативната база; - Обучение, свързано със съоръжения с повишена опасност, газове, високо волтови и др.; - Обмяна на опит в друго предприятие, част от холдинга (ако е приложимо); - Членство в специализирани асоциации; - Участие в специализирани семинари, конференции; - Планирани обучения на база годишна оценка;	- Интервю; - Тест; 360 ° оценка; - Годишна оценка; - Изпълнение на бюджета; - Спазване на срокове; - Наличие на инциденти;

СКМ: Описание на компетенция „Организиране и планиране дейността на механоотдел”, част от длъжност „Ръководител Механоотдел”

Сектор „Металургия”	Уникален код на компетенцията в ИСОК - 123
Наименование на компетенцията:	Организиране и планиране дейността на механоотдел
Дефиниция на компетенцията:	Планира и организира превантивната и последваща поддръжка на машини и съоръжения, в съответствие със законови и вътрешно-фирмени изисквания, стандарти и финансови съображения.
Тип:	Специфична
Бизнес процес	Оперативен – производство/поддръжка
Поведенчески индикатори	- Изготвя годишен план за организацията на работа в механоотдел; - Следи за безопасност на работния процес; - Изготвя и обработва документация, необходима за работа със специализирани съоръжения; - Предлага идеи и препоръки за оптимизиране на работните процеси; - Участва в производствени събрания и докладва напредъка на текущите проекти; - Планира отлично времето и делегира отговорност;

Допълнителни елементи

Пътища за придобиване и развитие	Препоръчителни инструменти за оценка
- Обучение по планиране на времето и ресурсите; - Обучение по управление на проекти и последващо практическо участие; - Обмяна на опит в друго предприятие, част от холдинга (ако е приложимо); - Членство в специализирани асоциации; - Участие в специализирани семинари, конференции;	- Интервю, тест; 360 ° оценка; - Последваща оценка, базирана на поведения и постигнати резултати; - Годишна оценка + планиране на обучения и развитие през следващата година; - Брой своевременно отстранени аварии и отлично организирани ремонтни дейности;

Пилотната разработка на длъжностни профили в съответствие с концептуалния модел на ИСОК, изследва възможностите за използване на налични източници в европейските страни и идентифицира трудностите при адаптиране на готови модели. Описанието на избраните 2 длъжности показва съществените разлики при описание на обща административна длъжност и специфична за определен сектор длъжност.

Раздел 7. СИНТАКТИЧНИ И СЕМАНТИЧНИ СТАНДАРТИ ЗА ОБРАБОТКА НА ДАННИ, СВЪРЗАНИ С УЧР

7.1. ОСНОВНИ СИНТАКТИЧНИ СТАНДАРТИ

7.1.1. HR-XML

През 2010/2011 година бяха публикувани няколко актуализации на стандарта HR-XML, в момента валидната версия е 3.2. Във версия 3.0. бяха добавени стандарти за интеграция с архитектурата на OAGIS89 и библиотека спецификации за интеграция на услуги по управление на човешките ресурси. Версия 3.1 съдържа нови спецификации за подаване на заявка за търсене в други системи, като трудови борси. Версия 3.2. развива дефинициите за въвеждане на служители и подобряването на комуникацията с агенциите за подбор.

HR-XML е най-широко приетият стандарт за представяне на информация, свързана с управлението на човешките ресурси - набиране и подбор на персонал, назначаване, заплащане и бонус-схеми, отчитане на изработено време, планиране на заетост и временна заетост, компетенции в различен бизнес контекст, оценка, план за развитие и обучение, управление на таланта, оценка на представянето. HR-XML се поддържа от сдружение на организации, включващи водещи производители на HR софтуер, фирми разработващи или предлагащи онлайн тестове, агенции за подбор на персонал, държавни агенции за заетост.

HR-XML предлага над 100 свързани XML схеми, които дефинират структурата на данните необходими за различни процеси.

Някои от основните схеми, които имат отношение към създаването на ИСОК са:

- Компетентностен модел за длъжност
- Услуги за провеждане на обучение, както и регистър на доставчици на обучение
- Провеждане на оценки и интеграцията на резултатите, вкл. заявка за провеждане на тест или оценка, отчет за резултати от проведения в резултат на заявката тест, каталог на достъпните тестове и услуги по оценяване;
- План за развитие – с възможност за обмен на данни със системата за управление на обученията и може да съдържа връзка към конкретни учебни модули.
- Резултат от оценката на представянето - съдържа обща оценка, оценки на компетенции, време на провеждане и данни за провеждащите теста.
- План за целите - определяне на цели и съответни метрики.
- Информация за степента на постигане на поставените в плана цели - може да бъде подадена и като резултат от оценката на представянето.

Един добър пример за прилагане на стандарта HR-XML е инструмента за актуализация на Europass CV, разгледан в следващ раздел.

7.1.2. РАЗВИТИЕ НА IEEE 1484.20

Очакваното разширение на стандарта IEEE 1484.20. (Data Model for Reusable Competency Definitions - RCD), чрез одобрение на моделът за представяне на компетентностен профил все още е в процес на обсъждане.

⁸⁹ Open Applications Group Integration Specification, OAGIS, <http://www.oagi.org/>

В същото време концепцията за преизползваеми дефиниции на компетенции (RCD) намира приложение в различни проекти, особено в образованието. Основната идея на RCD е да представи семантиката на дадена компетенция, независимо в какъв контекст се използва. Тя е в основата и на разгледания стандарт HR-XML.

Като пример за приложение на RCD концепцията по-долу в материала представяме един проект на ориентирана към услуги архитектура, базирана на компетенции, в подкрепа на ученето през целия живот и личностното развитие, която е добра основа за проектиране на съвременни, устойчиви решения в областта на развитието на човешките ресурси.

7.2. ПРИЛОЖЕНИЕ НА СТАНДАРТИТЕ

7.2.1. EUROPASS XML

Европейският център за семантична оперативна съвместимост - SEMIC.EU⁹⁰, публикува в началото на 2011 г. проучване на приноса на проекта Europass XML за повишаване на прозрачността на професионалните квалификации и умения в Европа чрез постигане на семантична оперативна съвместимост.

Единната рамка на Общността за прозрачност на професионалните квалификации и умения Europass е установена с Решение № 2241/2004/ЕО на ЕП и на Съвета от 15 декември 2004 г.⁹¹ Рамката описва основните документи и тяхното съдържание, включени в Europass - автобиография, езиков паспорт, Europass мобилност, Europass приложение към диплома, приложение към сертификат.

Използването на Europass CV започна през 2005 г. и популярността му постоянно нараства. През 2005 г. са били попълнени онлайн едва 116 хил. Europass CV, докато през 2010 г. броят им достига 3,794 млн.

Europass XML

Europass позволява на европейските граждани да създават и управляват онлайн лично портфолио на своите умения и квалификации. Проучването на SEMIC.EU показва, как използването на спецификацията Europass 2.0 XML допринася за преносимостта и повторната употреба на данните от личното портфолио. Изследването подчертава краткосрочните резултати и дългосрочни ползи от въвеждането на оперативна съвместимост.

Несъмнено автобиографията (CV) е най-често използвания документ, с който лицата представят уменията, квалификацията и опита си. Рамката Europass задава стандартен формат за автобиография Europass CV, за да може квалификацията и уменията да бъдат подробно представени по ясен и разбираем начин. Съответно Europass езиков паспорт дава възможност да бъдат описани езикови умения по еднакъв съпоставим начин. Необходимостта от общо и ясно разбиране на информацията, съдържаща се в Europass CV и Езиков паспорт се отнася и до информационните приложения и системи. Различните информационни системи трябва да могат да обменят и обработват тези данни, като запазват структурата и значението им, или, казано по друг начин, да поддържат изискванията за семантична оперативна съвместимост.

⁹⁰ Европейски център за семантична оперативна съвместимост - <http://www.semic.eu/>

⁹¹ Обн. Л ОВ. бр.390 от 31 Декември 2004 г.

Europass XML v2.0 - общ речник

Европейският център за развитие на професионалното обучение (CEDEFOP) разработи спецификацията Europass XML 2.0, в отговор на нуждата от семантична оперативна съвместимост. Целта на Europass XML 2.0 е да определи какво е валиден XML документ за описване на автобиография, вкл. на персонални данни, обучение и образование, трудов опит, знания и умения. В момента е одобрена версия 2.0 на спецификацията. Тя се използва от създадените инструменти за онлайн редакция на Europass автобиография и езиков паспорт. Спецификацията Europass XML е проектирана така, че да бъде в максимална възможна степен, съвместима със стандарта HR-XML и включените в него речници.

Спецификацията Europass се придържа към широко използвания формат за представяне JavaScript Object Notation (JSON⁹²). Спецификацията Europass JSON определя структурата на JSON обект, която трябва да се използва при описване на Europass CV или езиков паспорт. Спецификацията Europass JSON е в тясно съответствие с Europass XML. Текущата версия е Europass JSON 2.0. Спецификацията JSON е предназначена за ползване предимно от Ajax⁹³-базирани интернет приложения. Разпознаването на JSON обекти се поддържа от повечето езици за програмиране, а също така и от съвременните браузъри, които развиват собствения си JavaScript с възможности за обработка на JSON обекти.

Europass XML и ползите от семантична оперативна съвместимост

Използването на Europass XML (и Europass JSON), като общоприети спецификации, дава възможност на потребителите за повторно използване на техните Europass CV в различни информационни системи и приложения. Потребителите спестяват време и усилия, когато ползват различни видове приложения и информационни системи, като портали за търсене и предлагане на работа, услуги на службите по заетостта, услуги за признаване и т.н. Ползите от семантичната оперативна съвместимост се виждат при реализацията на основните електронни услуги, свързани с Europass CV:

- Europass онлайн редактор
- Europass уеб услуги
- Публикуване на Europass CV в други портали
- Приложение за обработка на Europass CV за WordPress и DotClear

Europass онлайн редактор

Чрез инструмента Europass онлайн редактор потребителят може да създаде на своето Europass XML CV. Europass се ползва от 35 000 потребители дневно, които попълват или актуализират онлайн своите Europass CV. Ежедневно се генерират онлайн над 15 000 документа. Онлайн редакторът може да бъде интегриран и в друг Интернет сайт, с помощта на iframe⁹⁴ или в отделен прозорец. Това позволява потребителят да създаде и актуализира своята автобиография, използвайки онлайн инструмента на Europass, без да напуска другия уебсайт.

Europass уеб-базирана услуга

Чрез уеб-базирана услуга е възможно потребителят да изпрати своето CV във формат Europass XML v2.0 (скоро се предвижда и във формати Europass JSON v2.0, или HR-XML v2.5) и

⁹² JavaScript Object Notation (JSON) е лек текстово базиран езиково независим формат за обмяна на данни.

⁹³ AJAX (Asynchronous JavaScript and XML) - Начин за създаване на динамични и интерактивни уеб приложения.

⁹⁴ Iframe – Възможност да се вмъкне страница/външно приложение в Web-страница

да получи като резултат CV, форматирано в PDF, HTML, Word или ODT⁹⁵ файлов формат. Уеб услугите са SOAP⁹⁶-базирани и могат да бъдат повторно използвани, без да се изисква допълнителна авторизация на потребителя.

Директно публикуване на Europass CV в други портали

Потребителят може да изпрати своето CV в Europass XML формат към европейските портали за работа или услуги по заетостта, които поддържат Europass XML и могат да обработват данните от CV-то.

Europass XML се поддържа от няколко европейски платформи, сред които:

- EURES - Европейски портал за професионална мобилност
- Euroguidance - Европейски портал за професионално ориентиране
- ENIC-NARIC - Мрежа от Национални информационни центрове за академично признаване и мобилност
- Европейско езиково портфолио, Съвет на Европа
- PLOTEUS - Европейски портал за учене
- EURAXESS - Европейски портал за мобилност на изследователите

Освен това, Europass работи по интеграция и съвместимост с големите портали за търсене и предлагане на работа като Monster⁹⁷.

Приложения за обработка на Europass CV за WordPress и DotClear⁹⁸

Допълнителни модули (plug-in) за WordPress и DotClear позволяват на потребителите на тези популярни софтуерни пакети с отворен код за създаване на уебсайтове и блогове, да вграждат в собствените си сайтове възможност за онлайн създаване и актуализиране на Europass CV на всички официални европейски езици и да го съхраняват в различни формати - PDF, ODT, HTML, XHTML, HR-XML.

Бъдещи планове

Проектът на Europass XML версия 2.1 вече е публикуван в цифровото хранилище на SEMIC.EU и новата спецификация е достъпна за ползване. CEDEFOP предвижда да разшири Europass XML и да създаде версия 3 на спецификацията, която да се поддържа от следващите версии на онлайн редакторите на Europass CV и езиков паспорт. Дългосрочната цел е да се разшири Europass XML, така че да включва информацията от останалата част от документите в Europass - приложение за мобилност, приложение към сертификат и приложение към диплома. По този начин Europass XML може да се развие в портфолио от умения и квалификации.

Europass - Общност на техническите експерти

Общността на техническите експерти Europass е създадена в OSOR.EU⁹⁹. Основните цели на общността са:

⁹⁵ ODT - Текстов формат поддържан от Open Office

⁹⁶ Simple Object Access Protocol

⁹⁷ <http://www.monster.com/>

⁹⁸ WordPress, <http://wordpress.org/> и DotClear, <http://dotclear.org/> – популярни блог системи с отворен код

⁹⁹ OSOR.EU - Open Source Observatory and Repository for European public administrations - платформа за обмен на информация, опит и софтуер с отворен код за използване в публичната администрация.

- Да обедини експерти, разработчици на технологии, експерти по семантика и организации, заинтересовани от Europass, и които работят в областта на персоналната информация или обработката на автобиографии (CV), описание на компетенции и умения, УЧР, трудови борси и др.
- Да действа като референтна точка, където лица и организации могат да споделят свои проекти и опит, свързани със семантика, уеб услуги и инструменти за използване на Europass.
- Да организира и съхранява дискусии, коментари и предложения, свързани с Europass, които биха могли да допринесат за по-нататъшно развитие на семантични обекти и услуги за Europass.

Работна група Europass - HR-XML

В рамките на консорциума HR-XML¹⁰⁰ е създадена работна група Europass - HR-XML. Целта и е да установи формална и оперативна връзка между публикуваната от CEDEFOP спецификация Europass-XML и съответните спецификации в HR-XML стандарта. Например такива са спецификации, разработвани във връзка с други европейски изисквания като SEP или SIDES.

SEP (Staffing Exchange Protocol) – описва 3 основни документа, свързани с набиране и подбор на персонал: Описание на свободна позиция, Данни за кандидата, Резюме (CV). SEP включва и описание на съобщенията за обмен на тези документи между работодател, кандидат, посреднически агенции и трудови борси. SIDES (Staffing Industry Data Exchange Standards) – описва основни документи свързани с наемане на персонал чрез посредническа агенция - подбор, назначение, отчетност на извършената работа (таймшийт), фактуриране.

Работната група трябва:

- да опише случаи на ползване на Europass и сценарии, свързани със заетостта;
- да разработи профил на кандидата, базиран на съществуващите HR-XML спецификации, който да поддържа изискванията на Europass;
- да интегрира изискванията на Europass в е-Портфолио съвместимо с HR-XML;
- да оцени необходимостта от създаване на процедури за сертифициране на услуги, които са съвместими с изискванията на Europass.

Инструменти с отворен код, свързани с обработка на Europass документи

Europass публикува примерни инструменти, които са предназначени да улеснят процеса на обработка на Europass XML или PDF+XML файлове. Europass CV PHP Tool е уеб-базиран инструмент, разработен на програмния език PHP, а Europass CV Java Tool – самостоятелно приложение на Java. Функционалността и на двата инструмента включва

- Разпознаване на Europass XML или PDF+XML файл и въвеждане на данните в релационна база данни (MySQL, MS SQL, Oracle);
- Разпознаване на Europass PDF+XML CV и попълване на данните в онлайн формуляр (html), за последваща редакция или допълнения.

Europass очаква, че и други разработчици на инструменти и услуги с отворен код, ще ги публикуват в цифровото хранилище OSOR.eu, и ще допринесат за разширяване на колективното знание и по-нататъшното развитие на общността.

¹⁰⁰ <http://www.hr-xml.org/> - Консорциумът HR-XML Consortium цели създаването и популяризирането на универсален, напълно съвместим международен XML стандарт за обмен на данните свързани с управление на човешките ресурси. По-подробно е представен в проучването от 2010 г.

Разработеният Europass инструмент за попълване и уеб-базирана услуга представляват прекрасен пример за максимално опростен и интуитивен потребителски интерфейс, зад който се крият добре обмислени допълнителни ползи за съвместимост и интеграция с други системи. Този инструмент най-малко може да бъде лесно интегриран в ИСОК, като по този начин се популяризира и в България. По-важно е при проектиране на конкретните инструменти в ИСОК да се следва концептуално логиката на простота за потребителя и следване на стандартите за обмен „зад сцената”.

7.2.2. АРХИТЕКТУРА ОРИЕНТИРАНА КЪМ УСЛУГИ В ПОДКРЕПА НА УЧЕНОТО ПРЕЗ ЦЕЛИЯ ЖИВОТ И ЛИЧНОСТНОТО РАЗВИТИЕ

Проектът на архитектура ориентирана към услуги (SOA) и базирана на компетенции в подкрепа на ученето през целия живот и личностното развитие е разработена от Клод Остин¹⁰¹ и се счита за добра основа за изграждане на съвременни, устойчиви решения в областта на развитието на човешките ресурси.

Разглежданият проект на архитектура включва:

- Речник на понятията
- Графични модели на основните услуги и процеси по типове
- Общи изисквания към архитектурата

В този материал ще разгледаме представените услуги и процеси, както и общите изисквания, които в най-голяма степен може да са приложими и да допринесат за проектирането на ИСОК.

Основни услуги и процеси

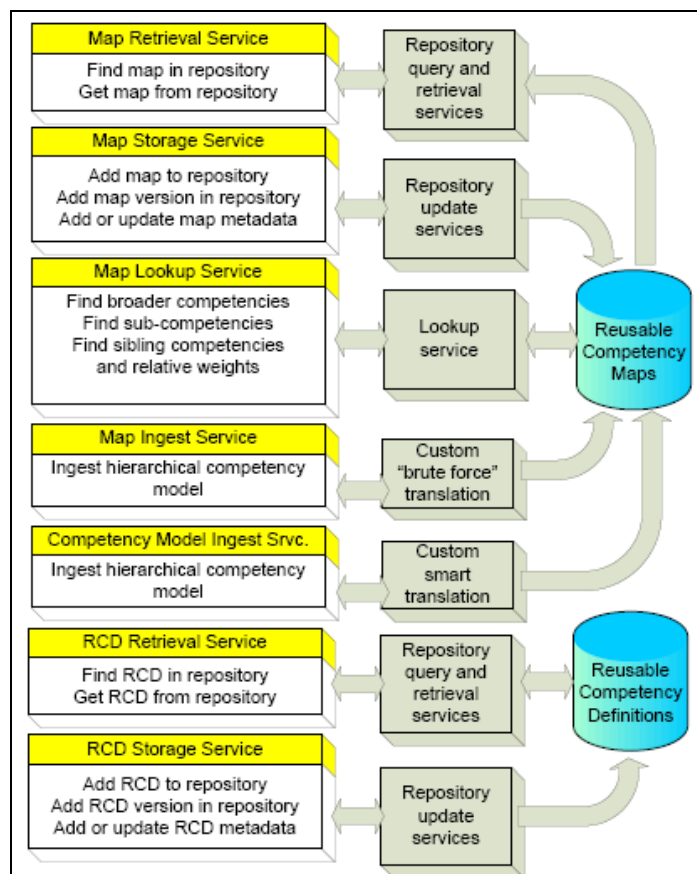
- Основни услуги за управление на дефиницията на компетенции;
- Семантични услуги за управление на дефиницията на компетенции;
- Специализирани услуги за управление на дефиницията на компетенции;
- Услуги за данни за лични и групови компетенции;
- Услуги за анализ на несъответствието в уменията;
- Други услуги, свързани с компетенциите на лицата.

Архитектурата предполага, че могат да бъдат ползвани и други услуги като специализирани услуги или услуги с добавена стойност. Специализираните услуги обикновено задоволяват специализирани изисквания на потребителите или нормативни регулации. Съществуването на стандартни услуги като бази данни за персонала, списъци на студенти, сигурност и удостоверяване на самоличност също е прието за даденост.

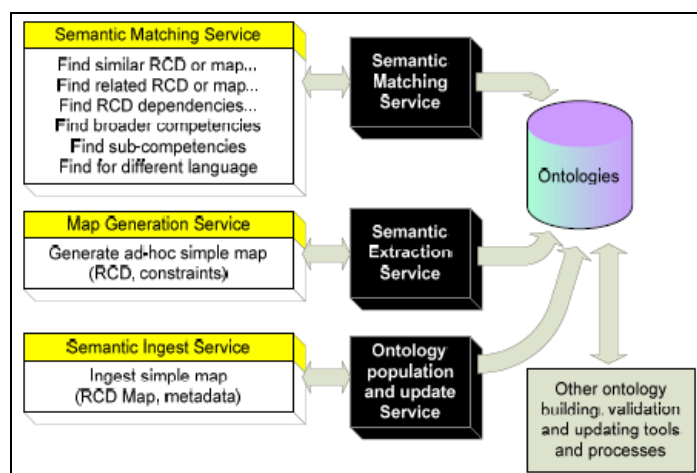
¹⁰¹ Claude Ostyn, <http://www.ostyn.com/>

Белгиецът Клод Остин има съществен принос за развитието на стандартите за електронно обучение и технологиите за обучение. Той участва активно в разработката на AICC, ADL SCORM, IEEE LTSC и IMS, както и в работната група за създаване на стандарта за RCD.

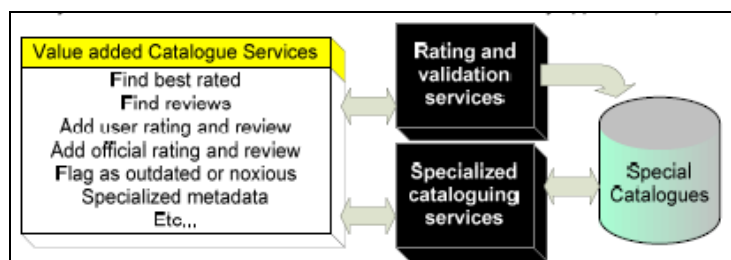
Фигура 28. Основни услуги за управление на дефиницията на компетенции



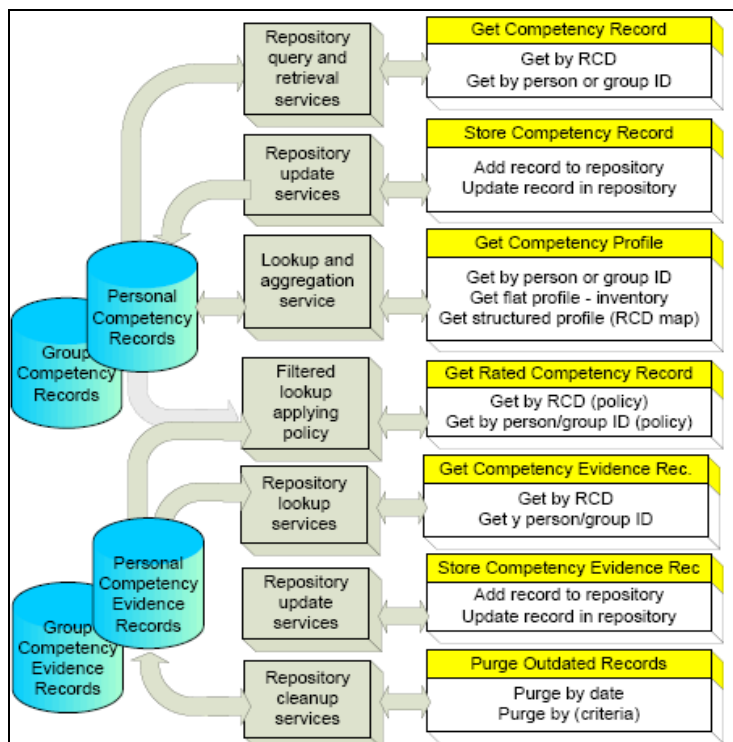
Фигура 29. Семантични услуги за управление на дефиницията на компетенции



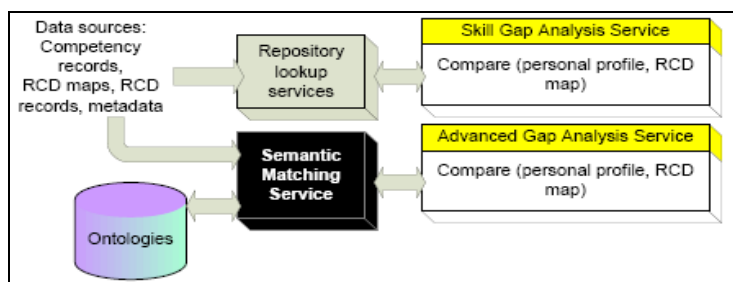
Фигура 30. Специализирани услуги за управление на дефиницията на компетенции



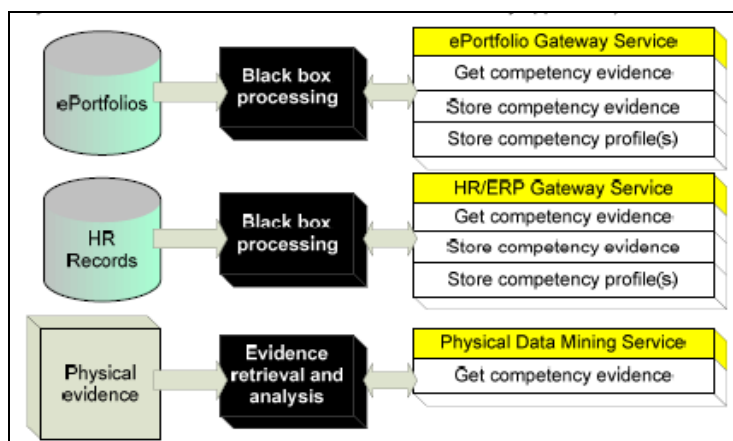
Фигура 31. Услуги за данни за лични и групови компетенции



Фигура 32. Услуги за анализ на несъответствието в уменията



Фигура 33. Други услуги, свързани с компетенциите на лицата



Общи изисквания към архитектурата

Управлението на ученето през целия живот изисква задаване на дългосрочни лични цели за развитие, които могат да бъдат изразени като цели за придобиване на отделни липсващи компетенции и да водят до краткосрочни цели за обучение за придобиването им. Необходима е и възможност за запис и следене на придобитите компетенции, въз основа на разнообразни форми на оценяване.

Необичайно дълъг жизнен цикъл

За разлика от много бизнес процеси, ученето през целия живот изисква обикновено голям времеви обхват на данни и дълъг жизнен цикъл на управление на процеса. Това изисква стандарти, които трябва да оцелеят не само за години, но и за десетилетия. Данните, и някои от свързаните с тях процеси трябва да оцелеят десетилетия и дори да надживеят конкретната система или реализация. Комерсиалните системи идват и си отиват, но ценните данни трябва да могат да бъдат запазени.

Субективни данни и промяна във времето

Друга необичайна характеристика на управлението на ученето през целия живот е, че повечето модели на данни и много от процесите са доста субективни. Те често се основават по-скоро на мнение, отколкото на обективен факт, и подлежат на промяна във времето. Например, в една поръчка за автомобилни части няма спор дали партидния номер обозначава конкретна част, или дали една поръчка може да се смята за изпълнена, веднага след като всички части са доставени. Обаче може да има известни спорове за това, кои са изискваните компетенции, необходими на продавача на автомобилни части. Нужно ли е неговия компетентностен модел да включва познаване на различни култури? Как и кога стават критично изискване знанията за части за модели, които ще бъдат произвеждани през следващата година? Как компетенциите, придобити по време на работа като дилър на автомобили са приложими при работа в магазин автомобилни части? Кога работникът или служителят може да се смята за обещаващ кандидат за издигане?

Работи се с несвършени данни и трябва да се отчита доверието към източника

Когато се говори за компетенции често няма категорични твърдения, а в същото време е нужна автоматизация. Трябва да се обработват несвършени или съмнителни данни. В същото време, трябва да е възможно да се направи разграничение между съмнителни и достоверни данни, и да се запази информация, как такива данни са попаднали в системата, както и за политиките, използвани за определяне на доверието към източника. Например, данни, които са получени от лицето, кандидатстващо за работа, не би трябвало да получат същото доверие, като данните от надеждни, проверени оценки. В същото време, е важно да се уловят данни и за двете гледни точки, защото политиките за оценка може да се променят във времето, или да се окаже, че това, което се е смятало за валидна оценка не е толкова валидно, и да се наложи да се ползват следващите по качество данни.

Различни източници на данни

Рамката трябва да позволява обработка на данни, които се получават от множество нестандартни източници и могат да са основани по-скоро на мнения или доклади, отколкото на обективни факти. Например, оценката на компетенции може да бъде проведена под различни форми и резултатите да бъдат представени в различни формати, вариращи от декларация за компетентност в автобиографията до официален резултат от 360-градусова оценка. Понякога оценката не е може да бъде проверена, но е наличен сертификат или диплома, които трябва да се приемат като доказателство за компетентност.

Сигурност и поверителност

Рамката трябва да улесни прилагането на политиките в областта на сигурността и неприкосновеността на личните данни. В представената рамка не са разгледани конкретни изисквания за сигурност и поверителност, но са дефинирани "тесни места", където могат да бъдат приложени мерки за защита на трансфера на данни и развитието на процесите.



Например, за да се запази неприкосновеността на личните данни може да се филтрира или заличи част от информацията, в зависимост от заявителя. Рамката не определя специфични мерки за сигурност, а разчита на вече определените от по-обща стандарти и регламенти като тези за хранилища на данни и обмен на лична информация.

Компетентностни модели

Рамката поддържа компетентностни модели, характерни за компетентностния профил на длъжност или за учебен план. Тя трябва да поддържа разнообразни компетентностни модели и да улеснява намирането на връзки, приликите и разликите между тях. Тя трябва да позволява работа с несъвършени, непълни или развиващи се модели, както и с генерични (обща) модели. Също така, рамката трябва да позволява работа, както с новосъздадени, ad-hoc модели, така и с утвърдени, акредитирани модели. Например, общите компетенции за дадено работно място обикновено не се променят много във времето, но компетенциите, необходими за специфични задачи, могат да се променят често при въвеждане на нови инструменти или бизнес практики. Рамката трябва да подпомага изискванията на двете ситуации, както и комбинациите на изискванията.

Лични и групови компетенции

Предложената рамка подпомага улавяне и съхранение на данни за компетенции на личност или група с различно ниво на качество и надеждност. Същата рамка се прилага за компетенции на група лица, защото често изискванията към представянето на групата са подобни на изискванията към лицата. Когато неприкосновеността на личните данни е водеща, може да е достъпна информация за общото представяне на групата само като показател, определящ плановете за обучение.

Прагматични сценарии на приложение

Рамката дава възможност за прилагане на различни сценарии за ползване, като събиране на лични компетентностни профили, отразяване на информацията от автобиография в стандартизиран компетентностен модел, установяване на съответствие на данните от автобиографията и изискванията за работно място, анализ на несъответствията за определяне на потребностите от обучение, и т.н.

Контрол върху данните и архивиране

Рамката има за цел да подпомага икономичните и прагматични реализации. Това означава, че моделирането на данните, с цел практическо използване, трябва да бъде внимателно обмислено, за да се избегнат ненужни транзакции, услуги, интерфейси, данни зависими от контекста. Освен това, увеличаването на данните в хранилищата трябва да бъде управляемо. Въпреки, че разходите за съхранение на данни спадат, това често не е достатъчно, за да компенсира натрупването и управлението на огромен обем данни. В резултат е възможно да се изгубят важните данни, заедно с по-маловажните, защото е трудно да бъдат различени.

Съхранението на данни понякога създава излишни рискове за сигурността. Описваната рамка, следва да даде възможност на потребителите да определят политики или йерархични правила за съхранение, в зависимост от важността на данните, с цел оптимизация на поддръжката на основни процеси и заявки. Например, документите за резултати от оценки, цитирани като доказателство за компетентност, могат да бъдат архивирани офлайн и в даден момент - отстранени, а онлайн да се поддържат само стандартизирани записи за доказателствата за компетентност, включващи резюме на оценката.

Представената рамка на архитектура базирана на услуги за подкрепа на ученето през целия живот чрез компетентностен подход може да се използва при проектирането на ИСОК в два аспекта. От една страна, тя представя един изчерпателен преглед на възможните услуги за приложение на компетентностния подход, които успешно могат да бъдат доразвити във връзка с приложението му на секторно и регионално ниво. От друга страна, рамката включва обстоен преглед на особеностите на данните и възможностите за обработка характерни при описание на компетенции и работа с тях. Предупрежденията за възможни клопки, свързани с естеството на данните и тяхната обработка трябва да бъдат включени като ограничения при разработката на спецификацията на ИСОК.

7.3. ЕЗИЦИ ЗА ИЗГРАЖДАНЕ НА ОНТОЛОГИИ

Семантични мрежи

Идеята за изграждане на семантични мрежи не е нова, но в последните години придоби все по-голяма приложимост и разпространение. От една страна – голямо количество цифрова информация вече е налична в Интернет, от друга – машините за търсене не са достатъчно „интелигентни”, за да открият необходимата ни информация по смисъл, свързани термини, извън пряко зададените от автора.

Семантичната мрежа (*Semantic web*) е концепция, известна напоследък и като Web 3.0, за развитието на Интернет, така че всеки създаден на "човешки език" ресурс в Интернет да бъде снабден с описание, разбираемо и за компютрите. Целта е компютрите да могат да „осмислят“ данните и да ги сравнят с това, което искаме. Затова трябва да ги научим на нашите концепции, логика и език.

Семантична¹⁰² означава отнасяща се до смисъла - обвързване на понятието с различни думи на различни езици, възможност за описание на връзки (релации) и за търсене на взаимно свързани понятия. Идеята е да бъдат изградени тройки субект-връзка-обект. Например, ако търсенето използва семантични връзки като „Аспирин-Лекува-Главоболие”, то при търсене на лек за главоболие, би трябвало да се получат резултати за възможните лекарства, а не за причинителите на главоболие.

Приложимите стандарти за изграждане на семантична мрежа са RDF и XML.

RDF (Resource Description Framework) е език за представяне на (мета) информация за ресурси в Интернет, например: име, автор, дата на модификация, права за ползване и т.н. Важно е ресурсът да може да бъде идентифициран чрез уникален интернет адрес (URI) за конкретната статия.

XML (eXtensible Markup Language) е стандарт (метаезик) дефиниращ правила за създаване на специализирани маркиращи езици, както и синтаксисът, на който те трябва да се подчиняват. XML указва само *граматиката* (по-точно *синтаксиса*) на езиците, които се базират на XML.

Една от подходящите технологии за създаване на Семантични мрежи е израждането на онтологии. Онтоологиите позволяват:

¹⁰² Адаптирано по материал на Траян Илиев, IPT – Intellectual Products & Technologies

- Да се споделя общо разбиране за структурата на информацията между хора и софтуерни приложения;
- Многократно използване на знанията;
- Явни описание на различни концептуализации;
- Отделяне на знания от данни;
- Възможност за анализ на областта.

Онтологии

Терминът Онтология (от древногръцки: онтос – битие, съществуване; логос – учение, наука) във философската литература се използва за означаване на система от категории, които са следствие от определени възгледи, гледна точка за света. Аристотел определя **онтологията** като наука за битието, съществуването и реалността като цяло.¹⁰³

В компютърните науки с термина “онтология” се означават формално представени знания свързани с определена концептуализация. Концептуализацията предполага описание на множество от обекти и понятия, знания за тях и връзки между тях. Онтологията се състои от термини, организирани в таксономия, техните определения и атрибути, а също и свързаните с тях аксиоми и правила за извод. В простия случай онтологията описва само йерархията на обектите и понятията, тяхната дефиниция и преките отношения между тях свързани с категоризацията им. В по-сложните случаи към това се добавят правила за изразяване на други отношения между обектите, както и за ограничаване на предполагаемите интерпретации.

Понятието онтология е дефинирано по-конкретно в проекта Ontolingua на Стенфордския университет - онтологията е експлицитна спецификация, формално и декларативно представяне, на определена тема. Такова представяне включва:

- речник (или списък на константи) за насочване към термините от предметната област;
- ограничения върху групата термини;
- логически твърдения, които ограничават интерпретацията на термините;
- описание на това, как термините се отнасят един към друг.

Понятието онтология често се дефинира в контекста на споделянето на знания и концептуализации. Споделените концептуализации включват:

- структури от понятия за моделиране на знанията за дадена област, специфицирани под формата на дефиниции в представящи ги речници. В най-простия случай това са йерархии на типове, специфициращи класове, и релации между тях;
- протоколи със специфично съдържание за комуникация между взаимодействащите си участници;
- споразумения за представянето на конкретни теории за дадена област.

Класификация на онтологиите

Онтологиите могат да бъдат класифицирани по отношение на степента на зависимост на онтологията от конкретна предметна област или задача: общи онтологии; онтологии, ориентирани към конкретна област; онтологии, ориентирани към конкретни задачи (приложни онтологии).

Общите онтологии (онтологиите от най-високо ниво) са предметно независими онтологии, съдържащи категории като пространство, време, обект, събитие, действие, количество, мярка и т.н., които са независими от конкретната задача или област. Пример за такава обща онтология

¹⁰³ Използвани са материали, разработени от доц. Мария Нишева (Софийски университет - ФМИ)

е Сус, с амбициозната цел да бъде построена база от знания за всички общи понятия, която включва семантичната структура на термините, връзките между тях и множество аксиоми. Друг пример за обща онтология е тази на системата Generalized Upper Model, ориентирана към поддръжка на процесите на обработка на естествен език: английски, немски и италиански. Независимо от постигането на отделни успехи, създаването на общи онтологии от най-високо ниво е много сериозна задача, която все още няма достатъчно добро решение.

Предметните онтологии и онтологиите на задачи описват съответно речник, свързан с предметната област (медицина, търговия и т.н.) или с конкретната задача или дейност (диагностика, продажби и т.н.) чрез специализация на термините, въведени в общата онтология. Приложните онтологии описват обекти и понятия, които зависят от конкретната предметна област и задачите, които ще се решават. Те често съответстват на ролите на обектите в конкретната предметна област при изпълнение на определена дейност.

Онтологиите се характеризират и със степента на детайлност, използвана за определяне на концепциите. Тези с по-детайлно описание са по-добри, но за тях е необходимо използването на по-богат речник.

В зависимост от типа на речника на понятията онтологиите се разделят на четири типа: силно неформални (изразени в свободна форма на естествен език), полунеформални (изразени в ограничена и специално структурирана форма на естествен език), полуформални (изразени в термините на изкуствено създаден език), формални (с точно дефинирани термини и формално описана семантика, с теореми за пълнота и съответни доказателства).

Методология за създаване на онтологии

Основните принципи на проектирането и реализацията на онтологии са:

- Яснота (Clarity) – онтологията трябва ефективно да предава смисъла на въведените термини. Определенията трябва да бъдат обективни, въпреки че въвеждането на термините може да се влияе от конкретна ситуация или изисквания за изчислителна ефективност. Целесъобразно е определенията да се задават под формата на логически аксиоми и да се използва фиксиран формализъм.
- Съгласуваност (Coherence) – въведените определения трябва да са логически непротиворечиви, а всички твърдения, които се извеждат в онтологията, не трябва да противоречат на аксиомите.
- Разширяемост (Extensibility) – онтологията трябва да използва речници на термините, допускащи възможност за разширяване и/или специализация, без необходимост от промяна на съществуващи понятия.
- Минимално влияние на кодирането (Minimal encoding bias) – концептуализацията, стояща в основата на създаваната онтология, трябва да бъде специфицирана на нивото на представянето, а не на ниво символното кодиране.
- Минимална онтологична обвързаност (Minimal ontological commitment) – онтологията трябва да съдържа само най-съществените предположения за моделирания свят, за да оставя свобода за разширяване и специализация. От тук следва, че онтологиите се основават на “слаби” теории, тъй като целта на тяхното създаване и използване се състои преди всичко в това, те да “говорят” за предметната област (за разлика от базите от знания, които могат и дори трябва да съдържат знания, необходими за решаване на задачи и/или отговори на въпроси).

Основни процедури (етапи) при създаването на онтология

В процеса на създаване на една онтология се обособяват няколко основни етапа: управление на проекта, същинска разработка и поддръжка на разработката.

- **Управлението на проекта** включва планиране, контрол и гаранция на качеството.
- **Същинската разработка** включва спецификация, концептуализация, формализация и реализация. Спецификацията определя целите на създаването на онтологията, нейните потенциални приложения и потребители. Концептуализацията осигурява структурирането на предметните знания под формата на значим експлицитен модел. Формализацията трансформира концептуалния модел във формален или “изчислителен”. Накрая в процеса на реализацията изчислителният модел се програмира (кодира) на съответния език за представяне на знания. Процесът на създаване на една онтология се декомпозира на серия от подпроцеси. Най-напред се построява речникът на термините (Glossary of Terms), включващ всички термини (обекти и понятия, техните екземпляри, атрибутите, действията и т.н.), които са важни за предметната област, и техните естествено-езикови описания. Когато речникът на термините е изграден в голяма степен, се построяват (Concept Classification Trees) и диаграмите на бинарните отношения (Binary Relations Diagrams).
- **Поддръжката** включва действия, които се изпълняват едновременно с разработката и без които онтологията не може да бъде построена. Тук се включват процедури по придобиване на знания, оценка, интеграция, документиране и управление на конфигурациите. Придобиването на знания представлява акумулиране на знания в (от) дадена предметна област. Оценката е конструиране на технически решения с цел оценяване на онтологията, съответното програмно осигуряване и документацията. Интеграцията е необходима, когато се изгражда нова онтология чрез използване на вече съществуващи такива. Документирането дава детайлна и изчерпателна информация за всяка фаза и за продукта като цяло. Управлението на конфигурациите е необходимо за архивирането на всички версии на документацията, програмното осигуряване и кода на онтологията, а също и за целите на контрола на измененията.

Една от възможните програмни среди за спецификация на онтологии е ODE (Ontology Design Environment).

Езици за работа с онтологии¹⁰⁴

- Традиционни езици за спецификация на онтологии - Ontolingua, CycL, езици, основани на дескриптивна логика (LOOM), на фреймове (OKBC, OCML, Flogic).
- Езици, основани на Web-стандарти (XOL, SHOE, UPML).
- Специализирани за обмен на онтологии чрез Web - RDF(S), DAML, OIL, OWL

RDF/S

Езикът RDF/S е удобен за съставяне на не много сложни RDF-изрази отнасящи се до класове и характеристики. Той дава възможност за съставяне и на специфични изрази. Едно множество от RDF/S изрази може да бъде разглеждано като:

- Множество редове (участващи или не в релация) от една БД;
- Ориентиран граф, представляващ структура от данни с възможност за навигация в нея;

¹⁰⁴ Използвана е разработка на доц. Христо Тужаров, ВТУ „Св. Св. Кирил и Методи”, <http://tuj.asenevtsi.com>

- Начин за представяне на знания, който е разбираем от машините за генериране на изводи. Той дава възможност на една такава машина да направи заключение, което не е предварително изрично указано.

DAML+OIL

DAML+OIL е семантичен, използващ тагове, език за описание на уеб-ресурси. По същество представлява разширение на RDF и RDF Schema, като ги обогатява, с основни примитиви за моделиране.

Структурата на описваната област (домейн) се разбива и моделира чрез понятия (класове) и характеристики (роли). Класовете могат да бъдат имена или изрази. Когато са изрази, езикът предлага разнообразни конструктори за тях. Силата на DAML+OIL е в поддръжката на различни видове аксиоми и конструктори за класове и характеристики.

OWL (Web Ontology Language)

Език за представяне на онтологии, разширяващ възможностите на XML, RDF, RDF Schema и DAML+OIL. Явява се мощен инструмент за семантичен анализ.

Един от широко използваните, стандартизиран от W3C, език за описание на онтологии е OWL (Web Ontology Language), който е надстройка на RDF. OWL се използва от приложения, които обработват смисъла на информацията, а не само представят данните. Това позволява чрез OWL да се улесни автоматичното тълкуване на уеб съдържанието в сравнение с XML или RDF, тъй като осигурява допълнителна лексика, която съпътства официалният семантичен език.

Инструменти за създаване на онтологии

Инструментите за създаване на онтологии предоставят среда за редактиране, визуализация, документиране, импорт и експорт на онтологии. Широко се използват:

- **Ontolingua** - системата съдържа собствен редактор на онтологии, мрежов компонент Webster, предназначен за определяне на понятията, сървър, осигуряващ достъп до онтологията по протокола OKBC (Open Knowledge Base Connectivity), Chimaera — инструмент за анализ и обединяване на онтологии.
- **Protégé** е свободно разпространявана Java-програма, предназначена за създаване на онтологии. Включва редактор на онтологии, позволяващ разгръщането на йерархична структура от абстрактни и конкретни понятия от предметната област и генератор на форми за получаване на знания. Поддържа езика OWL и позволява генерирането на документи във формат html, представящи структурата на онтологията. Позволява и редактиране на модели на предметни области, създадени на UML, XML, SHOE, DAML+OIL, RDF и RDFS и т. н.
- **OntoEdit** е автономно Java-приложение за редактиране на онтологии. Поддържа езиците OIL и RDFS, както и собствен език за представяне на знания OXML, базиран на XML.
- **OilEd** — Графичен редактор на онтологии, разработен в рамките на проекта Op-To-Knowledge. Разпространява се свободно. Поддържа езика OIL.
- **WebOnto – Инструмент за** разглеждане, създаване и редактиране на онтологии. За моделиране използва езика OCML (Operational Conceptual Modeling Language).

Създаването и използването на компетенции, компетентностни модели и профили включва най-вече дефиниции на изисквания към хората представени на говорим и разбираем за тях език. Подходящото им структуриране „зад завесата”

може да подобри в голяма степен ползваемостта и възможностите за повторно използване в ИСОК. Изграждането на онтологии за описание, както на домейна на ИСОК, така и на каталозите от компетенции и модели на длъжности би било едно иновативно решение с дългосрочни ползи за развитието на системата. Същността на данните в ИСОК изисква те да бъдат представени чрез семантични онтологии, като за целта се използва OWL.

Въпреки изложените дългосрочни ползи, при проектирането на ИСОК трябва да бъде предприет един по-прагматичен подход, като се отчита нуждата предприятията да усетят по-скоро ползата от въвеждането на компетентностен подход. В началния етап на изграждане на ИСОК все пак е нужно да се изгради речник на домейна, макар и в най-простата му форма, като така се поставят основите на бъдещо развитие на семантичните връзки между понятията. Друг, подходящ за ИСОК, подход е да се заложи на неформалното описание на семантиката („тагване”), което вече доказва жизнеспособността си във Web 2.0 приложенията.

7.4. ОНТОЛОГИИ В ДОМЕЙНА УЧР

Проучванията и разработките по Проекта недвусмислено показват значението на прилагането на компетентностния подход при управление и развитие на човешките ресурси. За да се отговори на предизвикателствата на икономиката на знанията, са необходими средства, които подкрепят процеса на придобиване на компетентности в контекста на ученето през целия живот, по-гъвкави, адаптивни системи за обучение, вкл. извън официалните образователни системи, преди, след и по време на работа. Образованието и обучението трябва да се моделират чрез мощни, но същевременно лесни за използване инструменти и методи, така че хората да могат да персонализират учебните процеси, въз основа на оценка на техните компетенции.

Разработката на канадския изследователски институт LICEF¹⁰⁵ Research Center, Télé-université, Montreal представя рамка за софтуерно моделиране и управление на компетенциите и изграждане на онтология в областта на УЧР, и по-конкретно за представяне на компетенции.

Дефиницията за компетенции на LICEF се базира на връзката между специфични познания, в сферата на приложение, и общи умения и гласи „Компетенциите са доказани способности на човека да прилага общи умения въз основа на знания, с определено ниво на представяне.” Например, когато един техник може да диагностицира повреди в автомобилния двигател за всички видове коли. Това е компетенция, в която техникът прилага общото умение „диагностицира” спрямо знанията си за възможни повреди в автомобилния двигател, с ниво на изпълнение, което включва всички видове автомобили. По-ниското ниво на компетентност ще е "понякога установява, че има повреди в автомобилния двигател ", защото "установява" е по-просто общо умение от "диагностицира" и "понякога" е по-малко възискателно, отколкото "винаги".

Онтология за моделиране на компетенции

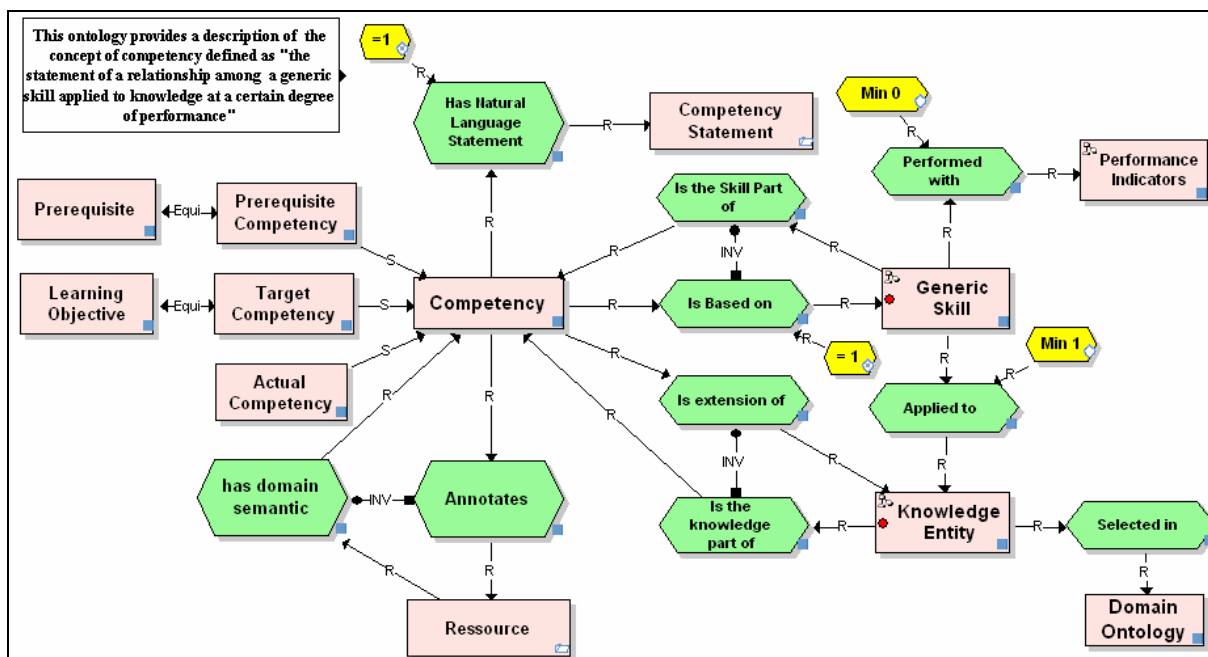
Представената онтология за моделиране на компетенции, съчетава концепции на знания, умения, нагласи и представяне. Най-често, компетенциите се дефинират с прости изречения, на

¹⁰⁵ LICEF, <http://www.lice.ca/>

говорим език, показващи неформално, че лицето има капацитет или знания, за да върши определени неща. Компетентностните профили, общо взето, са свободно структуриран набор от такива текстове, които не винаги са лесни за интерпретация, комуникации или използване, особено ако целта е планиране на обучение с цел придобиване на нови компетенции. Добра възможност за задоволяване на изискванията за семантично индексване на образователни ресурси, участници и дейности би била комбинацията между онтология на домейна и проста, изразителна онтология на общите умения.

Следващата диаграма представя най-високо ниво на предложената онтологията, която дефинира основните понятия за компетентност, които по-късно са обяснени и разширени.

Фигура 34. Основни понятия за компетентност в модела на LICEF



Чрез компетенциите могат да бъдат анотирани хора или медийни ресурси за обучение, като се покаже семантичното значение на знанията и уменията, които притежават или съдържат. Тези анотации могат да са изискване или цел на дадена задача, или същностен атрибут на ресурса. Всяка компетенция се състои от определение, общо умение, което може да се прецизира чрез индикатори за изпълнение, и най-малко едно изискване за познание. Дефиницията на компетенция е фраза на говорим език, която посочва, че общото умение (с опция за индикатори за изпълнение) може да бъдат приложено към определени познания.

Елементът „Знания“ на компетенцията може да бъде концепция, процедура, принцип, или факта, че е избран в домейна на онтологията. В компетентностния профил за професия в медицината тези знания ще бъдат посочени в структурирано описание на факти, понятия, процедури или принципи. В компетентностния профил на създател на медийно съдържание, знанията ще бъдат представени като техники, методи, обекти или продукти от мултимедийния домейн. Счита се, че онтологията на компетенции е разширена с онтологията на сферата на приложение, от която знанието се ползва като клас (концепция). Общите умения са приложими за познания в различни сфери, например възприемане, запаметяване, разбиране, анализ, синтез, или оценка на знания. Общите умения се описват с глагол за действие, понякога и с показатели за изпълнение, като "в нови ситуации" или "без помощ", които правят дефиницията на умения по-специфична, но не зависят от конкретната сфера на приложение.

Например, общи умения като "Диагностициране" или "Диагностициране в нова ситуация без чужда помощ" са приложими в различни домейни спрямо различни елементи на познанието: напр. "фрактура на черепа", "повреда на кола", "риск за провал на изпит".

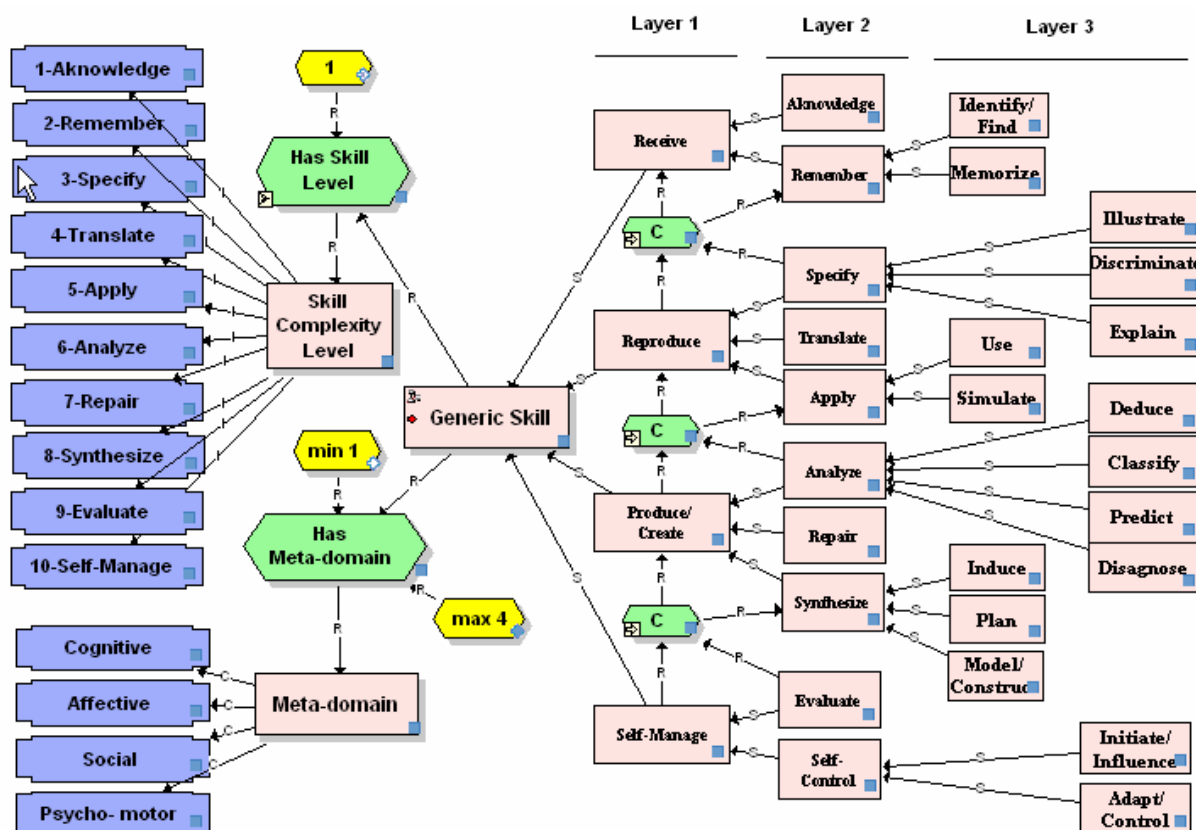
Таблица 11. ПРИМЕРИ ЗА ДЕФИНИЦИЯ НА КОМПЕТЕНЦИИ В РАЗЛИЧНИ ОБЛАСТИ, И РАЗБИВАНЕТО ИМ НА ЗНАНИЯ И УМЕНИЯ В МОДЕЛА НА LICEF

Компетенция	Общо умение	Знание	Източник
Демонстрира познания на законодателството и обичайното право, отнасящи се до практикуването на медицинската професия	Прилага	Познава местното законодателство	ANCI профил за мед. сестри
Точно анализира и интерпретира данни	Анализира без грешка	Познава данните за пациентите в здравеопазването	ANCI профил за мед. сестри
Способност да се оценява осъществимостта на проекта	Оценява	Разбира проектната документация	Разработчик на мултимедия
Способност да убеждава останалите	Влияние	Познава екипа и клиентите	Разработчик на мултимедия
Способност за анализ и синтез	Анализира Синтезира	Всички предмети включени в учебната програма	MEQ - Студент
Идентифицира разнообразие от видове и формати на потенциални източници за информация	Определя	Познава различните типове и формати на източници на информация	Профил - Работа с информация
Оценява дали първоначалната заявка за информация трябва да бъде променена	Оценява	Създаване на заявка за информация	Профил - Работа с информация

Таблица 12. Класове общи умения в модела на LICEF

Ниво 1	Ниво 2	Ниво 3
Възприема	Осъзнава	
	Интегрира	Идентифицира Запомня
Възпроизвежда	Дава спецификация	Илюстрира (пояснява с пример) Разграничава Обяснява
	Преобразува/Тълкува	
	Прилага	Използва Симулира
Създава/ Произвежда	Анализира	Извлича Класифицира Прогнозира Диагностицира
	Поправя	
	Синтезира	Извежда заключения Планира Моделира/конструира
Работи самостоятелно	Оценява	
	Управлява	Инициира, влияе Адаптира, управлява

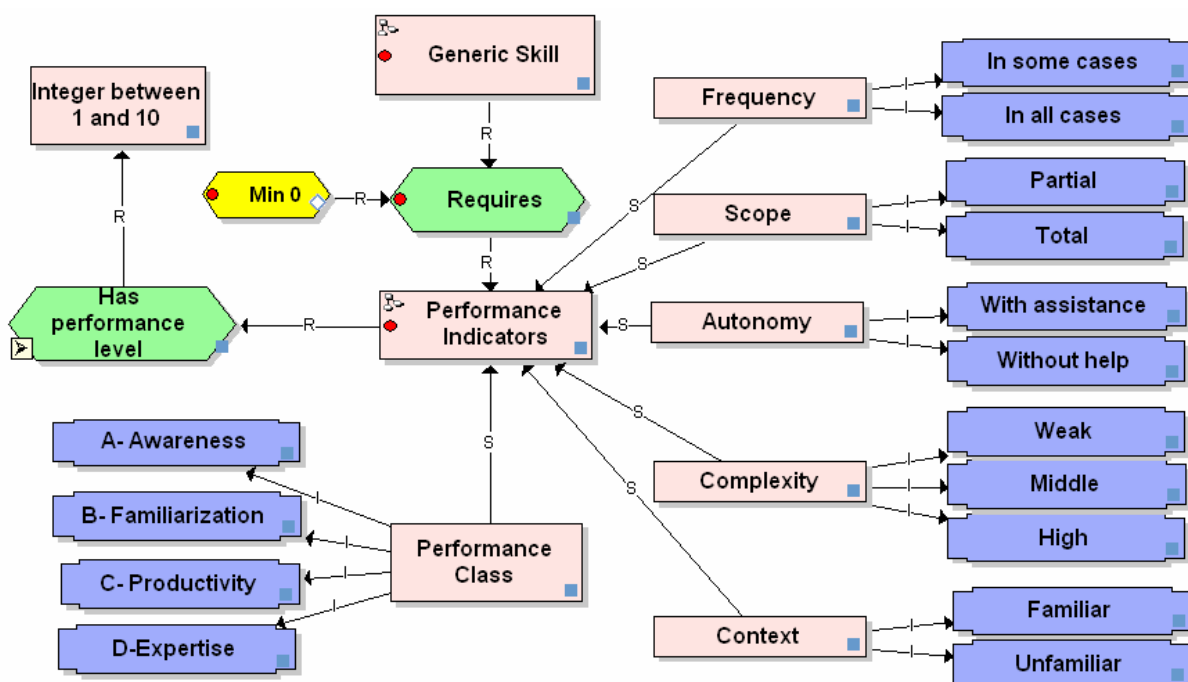
ФИГУРА 35. ГРАФИЧЕН МОДЕЛ ЗА ПРЕДСТАВЯНЕ НА УМЕНИЯТА В МОДЕЛА НА LICEF



Индикатори и нива

За да бъде завършена онтологията, трябва да се добави клас за индикатори за изпълнение. Има различни възможни индикатори за изпълнение, а на следващата фигура са показани най-често ползваните.

ФИГУРА 36. ИНДИКАТОРИ ЗА ИЗПЪЛНЕНИЕ В МОДЕЛА НА LICEF



За всяко общо умение могат да бъдат добавени индикатори за изпълнение, като честота, обхват, автономност, сложност и/или контекст на ползване. Например, компетенцията "диагностицира неизправност на двигател на автомобил" може да бъде прецизирана чрез добавяне на индикатори за изпълнение, като „винаги” или "в повечето случаи" (честота), "на част от причините" или "на всички причини" (обхват), "без помощ" или "с малко помощ" (автономия), "за двигатели с висока сложност" (сложност), или "в непозната случаи" (контекст на ползване). Някои от тези стойности са показани на горната фигура, като случаи на онтологията. Добавянето на такива индикатори подпомага създаването на начини за оценка на компетентността.

Таблица 13. Нива на представяне спрямо добавени индикатори за изпълнение в модела на LICEF

Показатели	Ниво на представяне			
	Познаване	Свободно боравене	Успешно прилагане	Експертиза
Честота	Понякога	Винаги	Винаги	Винаги
Обхват	Частичен	Частичен	Частичен	Пълен
Автономност	Изисква подпомагане	Изисква подпомагане	Самостоятелно	Самостоятелно
Сложност	Ниска	Ниска	Средна	Висока
Среда	Позната	Позната	Позната	Непозната

Индикаторите за представяне могат да бъдат класифицирани в четири общи категории: "познаване", "свободно боравене", "успешно прилагане", и "експертиза", в комбинация с 10 степенна-скала за нивото на представяне. Тези категории или нива могат да бъдат комбинирани, както е показано в горната таблица.

В изследвания проект се използва двумерна скала базирана на компетенции. Комбинират се 10-те нива за общите умения с нивата на представяне, за се позиционират лицата в съответствие с тяхната компетентност за определен елемент на знанието.

Рамката за софтуерно моделиране и управление на компетенциите и изграждане на онтология в областта на УЧР, представена от канадския изследователски институт LICEF, дава визия за възможностите за базово ниво на класифициране на компетенциите. Също така дава модел за определяне на нивата на проявление, който е систематизиран и в същото време съответства на разработените методически препоръки по Проекта. Приложимостта на рамката би могла да е в посока по-точна дефиниция на препоръчителните нива на проявление в ИСОК, както и като модел за класификация на компетенциите - особено ако се комбинира с речника на глаголи за действие, разработен от CEDEFOP.

Раздел 8. ЕВРОПЕЙСКА МРЕЖА ЗА РАЗВИТИЕ НА КОМПЕТЕНЦИИТЕ ПРЕЗ ЦЕЛИЯ ЖИВОТ

8.1. КОНЦЕПТУАЛНА КАРТА НА КОМПЕТЕНЦИИТЕ

От ноември 2010 г. Симон Грант¹⁰⁶ публикува серия статии, свързани с идеите за представяне, развитие и формализация на идеите за описание и развитие на компетенциите с цел постигане на оперативна съвместимост на европейско ниво. Серията е наречена „Логиката на компетенциите” и благодарение на участието на Грант в множество европейски проекти, свързани с компетенции, проследява актуалното развитие на идеите, свързани с представяне и обмен на информация за компетенции, не само от гледна точка на образованието, но и от гледна точка на бизнеса, и търси връзка с инструментите на ЕС за подкрепа на мобилността.

В представената „Концептуална карта на компетенциите” са дефинирани основните термини, участници и графичен модел на връзките между тях. Използвани са различни източници за дефиниране на понятията, като основно са използвани Европейската квалификационна рамка (EQF), стандарта EN 15981 за "Европейска мобилност на учащите. Информация за постиженията"¹⁰⁷, и споразумението CWA 16133 на CEN.

Таблица 14. Основни дефиниции в Концептуалната карта на компетенциите

Термин	Термин English	Описание и бележки
Способност	ability	Нещо, което лицето е способно да направи (Способностите обхващат умения и компетенции, и обикновено се изразяват чрез определение, започващо с глагол за действие. EQF използва думата "способност" в определението и на знания, и на умения. Често резултатите от обучението също са способности.)
Оценяващ орган	assessing body	Организация, която оценява или преценява дейностите или резултатите на учащите се, които показват знания, умения, компетентност, или очаквани резултати от ученето [CWA 16133]
Процес на оценка	assessment process	Процес на прилагане на процедурите за оценка на учащия в определен момент или през определен интервал от време [CWA 16133]
Резултат от оценка	assessment result	Вписан резултат от процеса на оценка [EN 15981]
Еталон на	assessment result	Хората, често търсят еталон за резултата от оценката, напр. „над 70%” или

¹⁰⁶ Симон Грант работи в Института за образователна кибернетика към университета в Болтън, най-вече по проекти на JISC CETIS106, където ръководи работната група по компетенции. Публикациите и проектите му са насочени към технологиите за използване на е-портфолиото в помощ на развитието на личността, уменията, способностите и компетенциите, ценностите и социалната идентичност. Симон Грант има опит, както в техническата реализация на уеб системи, оперативна съвместимост и концептуални модели, така и по отношение на практическа работа с компетенции. През 2009 г. е публикувал книгата "е-портфолио: Лична информация, личностно развитие и лични ценности".

¹⁰⁷ Рег. в Българския институт за стандартизация на 19.07.2011. Този европейски стандарт определя модел за регистриране и обмен на информацията за постиженията на учащите между информационните системи за управление на студенти, както и обобщаването на информация за доставчици от трети страни. Моделът, предложен в рамките на този европейски стандарт не е предназначен да определи представянето на целия спектър от информация за мобилността на учащите. Обхватът на стандарта е ограничен до определянето на електронното представяне на информацията за официално институционално удостоверено достижение за учащите се, ангажирани в официалните процеси на обучение, с цел да се улесни неговото вписване и впоследствие обмен в рамките на Европейското образователно пространство.

http://www.bds-bg.org/tc/work_programme.php?standard_id=79434&button_id=22

резултата от оценката	pattern	"оценен поне като адекватен", а не конкретните резултати: малко хора се интересуват дали някой е оценен на точно 75%. Тази концепция представя идеята за това, което се търси като резултат от оценката.
Процедура за оценка	assessment specification	Описание на използваните методи за оценка на степента на постигане на очакваните резултати от обучението от учащите [CWA 16133] Това обхваща цялата документация (или разбиране) за процеса на оценяване.
Сертифициращ орган	awarding body	Организация, която присъжда кредит или издава документ за повишаване на квалификацията [EN 15981]
Общ термин в контекста	common contextual term	Във всеки домейн или контекст, има понятия (на различни нива на абстракция), които се споделят от хората в областта, които служат като речник. Важно е термините, които се използват в рамките на домейна за създаване на рамки, стандарти, дефиниция на умения, критерии и условия да се използват с общо разбиране. Тук се акцентира на необходимостта тези понятия да бъдат общи и термините да не бъдат определяни по различен начин за различни цели в рамките на домейна.
Образователно ниво	educational level	Набор от термини, определени в рамка или схема, които се прилагат за лицето, за да го определят в група с други лица със същата степен на образование [EN 15981]
Ефект, продукт, измерими резултати	effect, product, material evidence	Измерими резултати от дейността на лицето. Могат да се използват като доказателство. Ако има трайни резултати, те могат да се използват като доказателства. Ако не са налични - трябва да бъдат проучени от наблюдаващите и техните заключения да заместят прякото доказателство.
Работодател	employer	Агент, който наема лицето
Действия на работодателя	employer activity	Действия на работодателя
Рамка или професионални стандарт	framework / occupational standard	Описанието на длъжността или индустриалния сектор, с включване или връзка с длъжностни характеристики, професионални стандарти, професионални нива или класове, изисквания за компетентност, контекст, инструменти, техники или оборудване в рамките на сектора.
Обща длъжностна роля	generic work role	Важните изисквания в простите фрази, които виждаме в обявите за работа, спецификацията на работното място или професионалния стандарт
Сектор	industry sector	Група работодатели, работници и работни места, работещи в свързани области, които споделят общи концепции и терминология; контекст, общи стандарти или изисквания за длъжностите
Длъжностна характеристика или изисквания за длъжността	job description or requirement	Описва какви способности са необходими за извършване на определена работа или за заемане на особена позиция
Знания / разбиране	knowledge / understanding	Резултат от усвояване на информация чрез обучение [ЕКР] <i>Знанията са съвкупност от факти, принципи, теории и практики, свързани с областта на работа или обучение. В контекста на Европейската квалификационна рамка, уменията са описани като познавателни (включващи използване на логическо, интуитивно и творческо мислене) и практически (сръчност, използване на методи, материали, уреди и инструменти).</i>
Ниво	level	Образователно ниво или ниво на длъжността или ролята
Материална и социална реалност	material and social reality	Целият материален свят, независимо дали е описан научно, според социална конвенция, или по друг начин
Ниво на длъжността	occupational level	Термин, точно определен в професионалната рамка и свързан с критерии за разграничаване на етапите на развитие в дадена област (Това често е свързано с нива на отговорност и самостоятелност, както са

		дефинирани в EQF. Може да има корелация или сходство между критериите за разграничаване на едно и също ниво в различни предметни области.)
Лицето като агент	person as agent	Разглежда лицето в неговия активен, съзнателен и разумен аспект.
Лична активност	personal activity	Последователност от дейности от лицето, които трябва да се разглеждат като едно цяло (Дейностите, могат да са фокусирани върху изпълнение на задача,, или да са свързани по място, време или контекст. Могат да изискват определени способности.)
Самооценка/ Лично твърдение	personal claim	Твърдение, че лицето е в състояние да прави определени неща
Практически умения	practiced skill	Умение да се прилагат знания и ноу-хау при изпълнение на задачи и решаване на проблеми [ЕКР] <i>В контекста на Европейската квалификационна рамка, уменията са описани като познавателни (включващи използване на логическо, интуитивно и творческо мислене) и практически (сръчност, използване на методи, материали, уреди и инструменти.</i>
Квалификация	qualification	Степен, присъдена или призната на учащия (Разработени са множество формални средства за обучение, предназначени за подготовка за оценяване, които могат да доведат до сертифициране на квалификация) [последния проект на MLO: PrEN 15982]
Придобит опит или практика	record of experience or practice	(Отнася се и за всяко записано доказателство или разсъждение за извършени дейности, особено в контекста на поетите задачи.)
Задача	task	Описание на задача за обучение, вкл. ограничения, критерии за изпълнение и успешно изпълнение. (Изпълнението на задача може да бъде оценявано или наблюдавано. Конкретните задачи обикновено са част от длъжностната характеристика.)

Критерии и условия за изпълнение или оценка

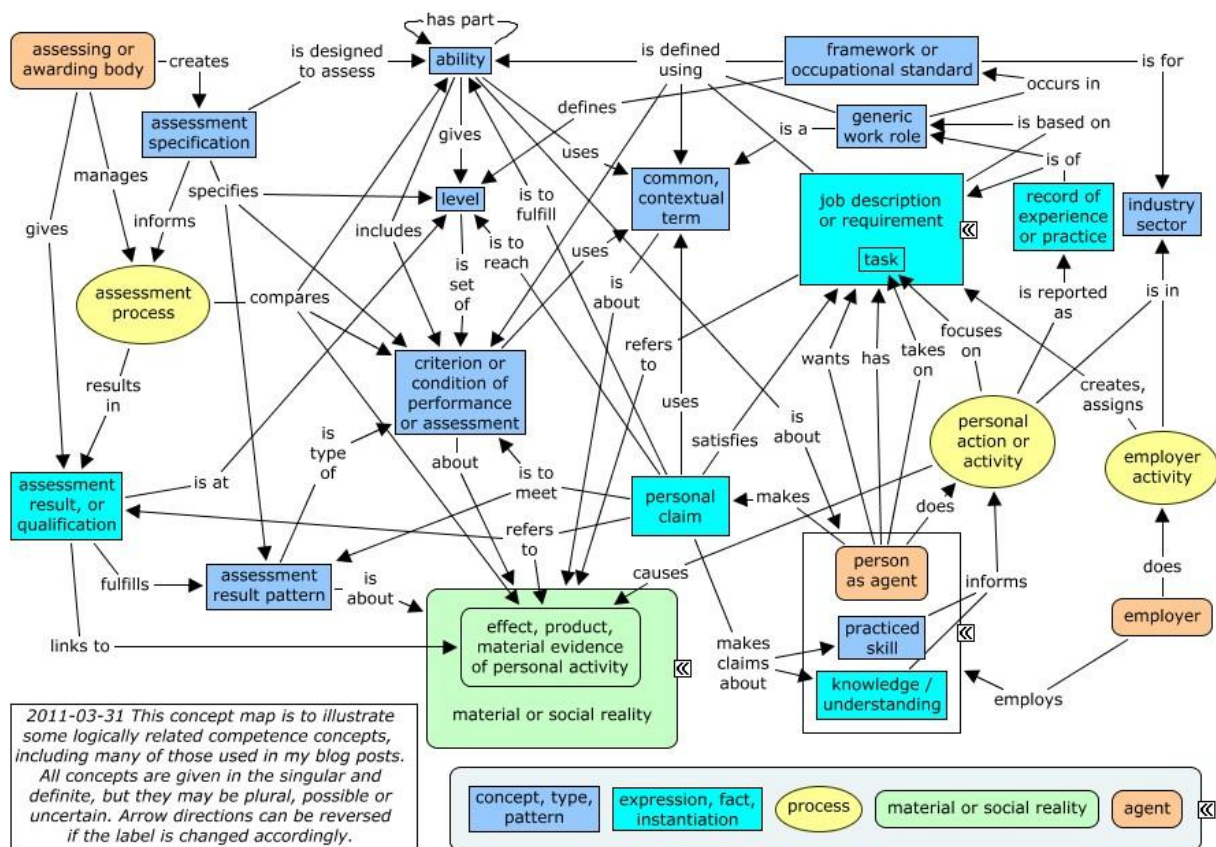
Една от най-трудно разбираемите области, е "критерии или условия за изпълнение или оценка". Тя заема централно място на концептуалната карта, има най-много връзки с други обекти и е пряко свързана с основни понятия. Критериите и условията за оценка и изпълнение са лесно разбираеми поотделно. За оценката, това са или условията, при които се извършва оценката, или критериите, по които тя измерва. Условията за изпълнение определят задачата, която трябва да бъде изпълнена, а критериите уточняват какво се счита за успешно представяне. По-трудно е да се осъзнае разликата между тях и начина на дефиниране на способностите. В някои дефиниции могат да бъдат включени условия и критерии за изпълнение, а в други не. За целите на представяната концептуална карта се приема, че областта "критерии или условия на изпълнение или оценка" включва всички условия или критерии, които не са определени от дефиницията на способността.

За да бъдат използвани, условията и критериите трябва да бъдат „приземени” в действителността - те трябва да се дефинират въз основа на неща, които се считат за наблюдаеми, а не да се основават на теоретични конструкции.

Концептуална карта

Следната диаграма отразява, различните начини, по които дефинираните в таблицата понятия се отнасят едно спрямо друго. Част от тези връзки в действителност са ориентировъчни или възможни, а не задължителни.

Фигура 37. КОНЦЕПТУАЛНА КАРТА НА КОМПЕТЕНЦИИТЕ



Представената диаграма е концептуална карта, изградени с СтарTools и има за цел да покаже как всички компоненти си взаимодействат и се вписват в едно цяло. Трябва да се има предвид, че

- Картата не претендира за пълнота – представени са само подбрани обекти и процеси, свързани с компетенциите;
- Картата представя само една определена гледна точка;
- Най-добре може да се възприема на части, ако се съсредоточим върху определен обект или процес.

Представената версия на картата, от март 2011, се счита за сериозна стъпка в посока структурираното представяне на концепцията за компетенциите. Следващата версия ще бъде насочена към:

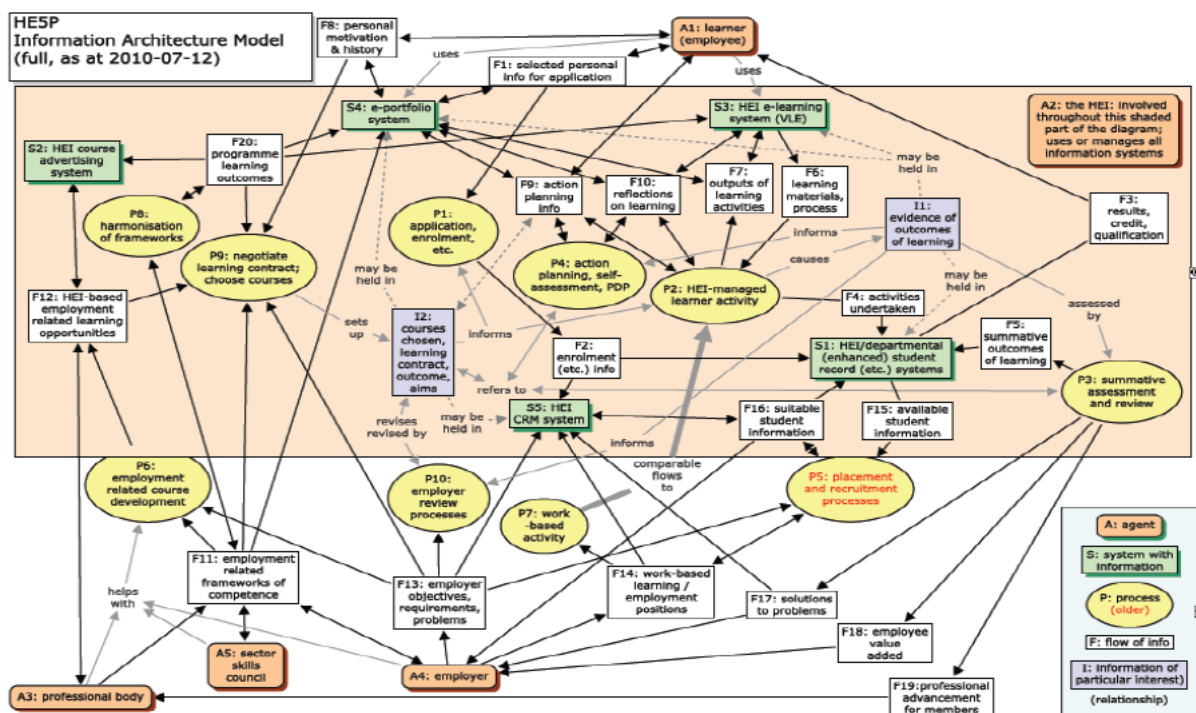
- Представяне концепциите за компетенции във вид, подходящ за повторна употреба;
- Анализ на компетенциите, изразени като способности;
- Практическа приложимост на нивата;
- Отразяване и на изискванията на длъжността;
- Представяне на различни стилове и подходи, както и декомпозиция;
- Връзки между различни рамки за описание.

Концептуалната карта на компетенциите вероятно няма да намери пряко приложение в ИСОК, както и в много практически приложения. Тя обаче дава възможност да се обхванат основните компоненти в процеса на описание и управление на компетенции и връзките между тях. Връзки, които трябва да бъдат осъзнати и взети предвид при проектирането на всеки конкретен инструмент и действие, свързано с развитието на компетенциите на работната сила.

8.2. МОДЕЛ НА ВРЪЗКАТА УНИВЕРСИТЕТ-БИЗНЕС НА HE5P

Проектът HE5P е насочен към университетите, които искат да установят по-добра връзка с работодателите. Един от възможните инструменти е Е-портфолиото. За да се разбере, как то може да работи ефективно с останалите налични инструменти и системи, трябва да се разгледа пълната информационна архитектура, наличните системи и инструменти и тяхното взаимодействие.

ФИГУРА 38. МОДЕЛ НА ИНФОРМАЦИОННА АРХИТЕКТУРА НА ПРОЕКТА HE5P

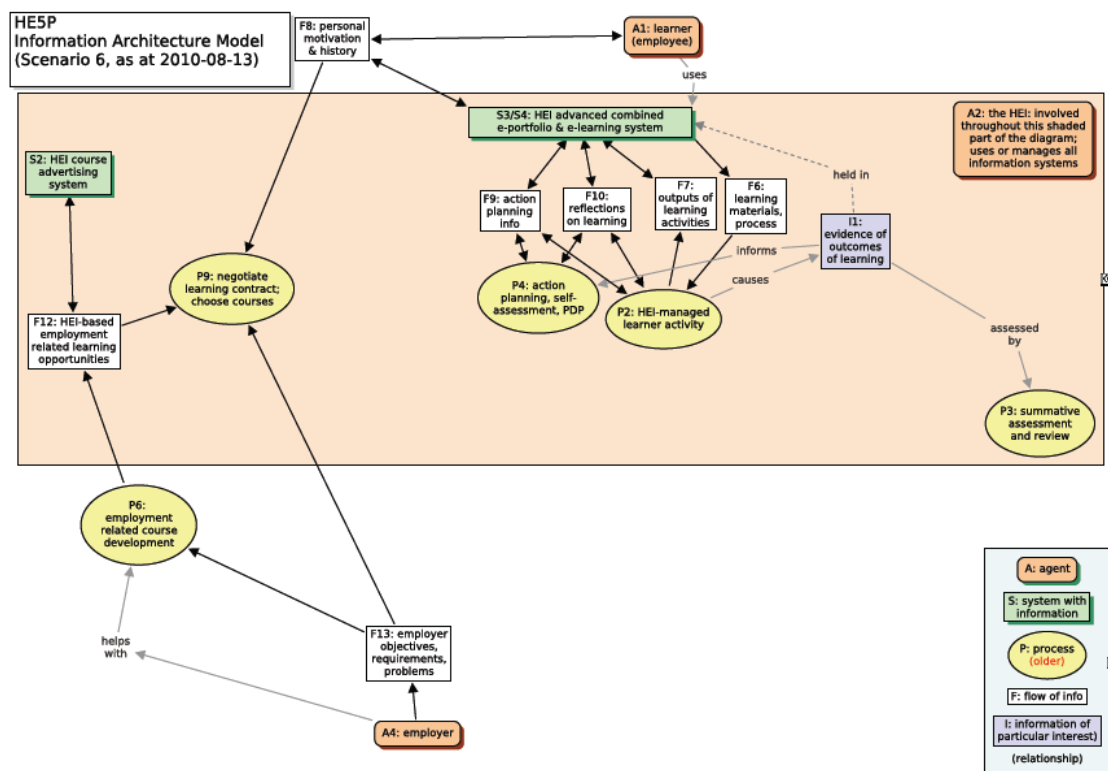


Представеният модел на информационна архитектура изглежда доста сложен, но всъщност, ако се разгледа стъпка по стъпка, представя ясно и просто основните участници, процеси и взаимовръзки. Моделът няма да бъде разглеждан в детайли, тъй като представя в значителна степен процеси свързани с организацията и провеждането на висшето образование. Ще разгледаме само 2 случая на ползване, които касаят взаимодействието на университетите с бизнеса.

Работа с малки и средни предприятия

Този случай на ползване показва възможно решение на нуждата да се предложи индивидуално обучение и оценка (до ниво един обучаем от компания), която да съответствие на нуждата от приложим на практика бизнес модел. Показва ползите от прилагане на иновативни подходи за проектиране и оценка на развитието, както и как гъвкавия инструмент е-портфолио улеснява това.

Фигура 39. РАБОТА С МАЛКИ И СРЕДНИ ПРЕДПРИЯТИЯ В АРХИТЕКТУРАТА НА HE5P



Даден университет [A2] формулира като своя мисия да подкрепя местния бизнес [S5], и знае, че голяма част от заетите в региона са в малки и средни предприятия [A4], които трудно могат да бъдат заинтригувани с възможности за развитие и обучение. За да изпълни мисията си и да използва възможностите на този пазар, университетът трябва да разгледа внимателно своята оферта [S2, F12]. Счита се, че такова предложение трябва да има следните характеристики:

- Възможност за дистанционно провеждане на обучението;
- Достатъчно гъвкаво, за да отговори на потребностите от индивидуална програма за обучение [F8]
- Да осигурява начин за признаване на кредити и нива с възможност за допълнително за обучение в рамките на университета;
- Да е проектирано в рамка за осигуряване на качеството, която балансира институционалните изисквания и процеси, с подобна гъвкавост.

Проектира се модул, носещ 20 кредита [P6] (според установения минимум в другите програми в университета), който се състои от три единици, носещи по 5 кредита плюс самооценка (размисъл) за това какво е научил, на стойност още 5 кредита. Серията от 5-кредитни единици е разработена въз основа на анализ на потребностите на бизнеса на МСП [F13], извършен с помощта на отдел "Бизнес развитие" на университета. Учащият [A1] може да избере [P9] всяка комбинация от трите обучителни модула, които се оценяват формално [P4, F9]. Четвъртият модул за размисъл относно това какво е научил, дава само обобщена оценка [P3] и е обвързан с работата по предходните модули.

Така проектираното обучение балансира персонализацията на ниво 1 служител от МСП с уникални потребности, с необходимостта от икономическа ефективност на обучението.

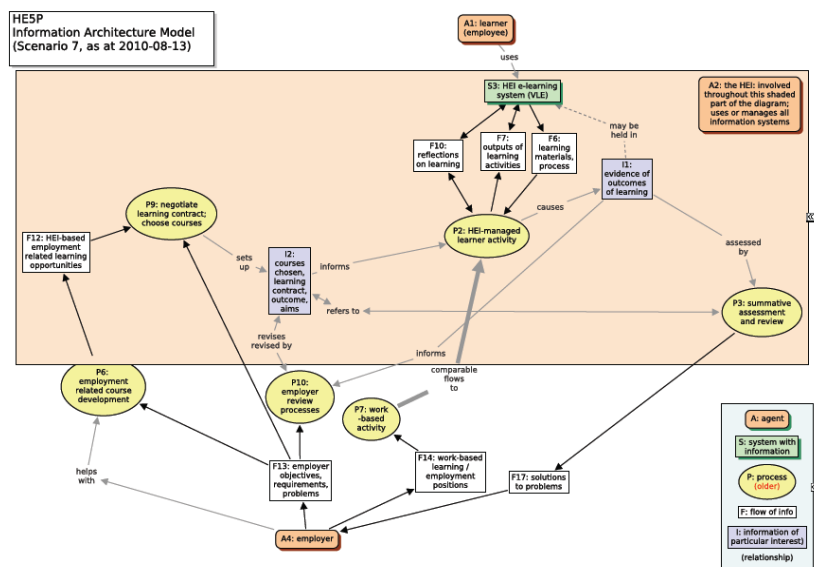
Университетът разполага с достатъчно гъвкав софтуер за да подпомага процеса, да осигури на обучение по всеки модул, с вградени връзки към ресурси за обучение, да предостави комуникация между преподаватели и служители-студенти; да подпомогне развитието на образователна общност между обучаващите се, да даде на всеки обучаем място за съхраняване на разработките, които да са достъпни за преподавателя за коментари и обратна връзка, както и модул за оценка, в който учащите отразяват наблюденията, събрани по време на обучението си и от работните си места [S3/S4].

Наличието на един инструмент, който подпомага толкова различни функции улеснява обучаемите, но за някои обучаеми усвояването на функционалностите може да е проблем. Решава се да се използва поредица от блокове за различни цели и дейности по време на учене. Първата учебна дейност [F6, P2] в рамките на този инструмент изисква всеки студент да създаде блог [P2, F10], за да записва дейностите си и наблюдения, които се споделят само между преподавателя и учащия. Създаден е и блог за насърчване и подкрепа на съвместното учене. Блоговете са относително леснодостъпни инструменти и учащите намират смисъл в идеята за редовно водене на дневник. Тя помага за развитието на способността им да отразяват практическия [P4] и житейския си опит [F7] и това им помага да видят как се развиват и живеят [I1], като поддържат хронологичен отчет за своите мисли и преживявания.

Представяне на различни доказателства за оценка

В този сценарий се договарят учебни цели пряко свързани с малкия бизнес. Гъвкавата рамка за създаване на програма за обучение позволява това. Доказателствата за работата и постиженията на служителя/учащия се набират на работното място по време на обичайните задължения. Представянето на работата с обмислени коментари представлява обобщаваща оценка на програмата за обучение и работодателя може да играе важна роля, от собствената си гледна точка за ефективността на наученото от служителя.

ФИГУРА 40. ПРЕДСТАВЯНЕ НА РАЗЛИЧНИ ДОКАЗАТЕЛСТВА ЗА ОЦЕНКА В АРХИТЕКТУРАТА НА HE5P



Франк е собственик на малка ИТ компания [A4]. Той е на път да изгуби своя опитен графичен дизайнер - Алекс, който иска да емигрира. Затова, той наема младия, наскоро завършил, Стюарт [A1], който е бил в компанията на стаж и е впечатлил всички със своя ентузиазъм. Франк знае, че Стюарт ще се нуждае от допълнително обучение, но го разглежда като потенциално добра инвестиция.

Стюарт е получил първа степен на образованието си в местния университет [A2]. Сега, в неговия университет е проектирана [P6] гъвкава програма за обучение [F12], за да отговори на потребностите на местния бизнес [F13]. Структурата на програмата е рамка, която позволява обучение на всяко ниво в зависимост от потребностите. В тази рамка се договарят [P9] специфичните учебни дейности и резултати от ученето [I2] (така че да съответстват на академичните изисквания) между преподавателите в университета и обучаемия, който се позовава на изискванията на своя работодател.

Стюарт приема с удоволствие възможността за подобряване на квалификацията си и е готов да поеме по-голямо натоварване за обучение в допълнение към ежедневната работа [F14]. Обучението не изисква редовно посещение през деня, тъй като голяма част от съдържанието е на разположение онлайн [S3, F6, P2], и се предоставя помощ чрез онлайн общности. Стюарт и Франк отделят време да идентифицират областите, върху които той трябва да се съсредоточи, въз основа на познанията на Франк за досегашната роля на Алекс и типичните клиенти на компанията, но и с поглед към бъдещите възможности и развиващите се пазари [F13]. След това Стюарт моли един от бившите си наставници в университета да разработи подходяща програма. Определени са целите на обучението. Конкретните дейности и резултати от ученето стават ключова част от договора за обучение между трите страни [I2]. В договора се включват и контролни точки за напредъка. [P10]. Алекс ще бъде ментор на работното място за Стюарт за кратък период от време, преди да напусне, след което ще продължи Франк.

В края на обучението Стюарт трябва да направи презентация на работата си и да демонстрира какво е научил [I1, P3]. Очаква се, че голяма част от доказателствата, че Стюарт е постигнал набелязаните резултати от обучението [I1] ще бъдат получени от договорените дейности - част от работата за компанията по време на нормалното работно време [P7]. Стюарт трябва да представи избрани примери на резултати от извършена работа [F7] заедно с коментар, показващ как той е използвал идеи от обучението си в университета и ги е приложил, както и какво е научил от това [F10]. Презентацията трябва бъде създадена онлайн по интернет с помощта на инструмент, който свързва коментарите на Стюарт с документи и мултимедия, които е събрал като доказателства. Тези доказателства [I1] се набират през цялото време на обучение, включително и чрез редовната обратна връзка от страна на Франк, преподавателите и колегите. Всички те имат достъп до неговото трудово портфолио, и могат да видят онлайн доказателствата, които Стюарт е дал в хода на обучението си. Франк има достъп и до финалните оценки в профила и обратна информация за качеството и приложимостта на работата на Стюарт за компанията [F13 ... F17] е необходима част от обобщената оценка на обучението [P3].

Въпреки че проекта HE5P разглежда само възможностите за връзка университет-бизнес, заложените идеи са приложими и за всички форми на професионално обучение. Те показват, че интегрирането на добра платформа за електронно обучение и споделяне на знание в ИСОК, както и ангажирането на образователните институции на различни нива, може да умножи ефекта за пилотните предприятия в рамките на проекта и впоследствие да осигури устойчиво развитие на системата.

След пилотното внедряване и анализ на резултатите разработените инструменти ще бъдат приложени и в други икономически сектори и предоставени на работните групи по стандартизация в областта на развитие на компетенциите.

Concepts related to competence in terms of individual, occupation and assessment for eCOTOOL 2010-11-17 (omits level)

Legend:

- pattern** (blue box)
- expression** (light blue box)
- process** (yellow box)
- material or social reality** (green box)
- agent** (orange box)

Key Concepts and Relationships:

- assessment specification** (pattern) → designed to assess → **knowledge, skill or competence simple or complex definition** (expression)
- assessment specification** → allows → **type of evidence** (expression)
- assessment specification** → defines → **type of evidence**
- assessment or evaluation process** (process) → informs → **assessment specification**
- assessment or evaluation process** → has → **assessment result, or achievement** (expression)
- assessment or evaluation process** → compares → **effects, products, material evidence** (material or social reality)
- assessment or evaluation process** → may link to → **assessment result, or achievement**
- type of evidence** → has type → **assessment or evaluation process**
- type of evidence** → conceived in terms of → **effects, products, material evidence**
- type of evidence** → can be evidenced by → **knowledge, skill or competence simple or complex definition**
- knowledge, skill or competence simple or complex definition** → may include some → **criteria and/or conditions** (expression)
- knowledge, skill or competence simple or complex definition** → defined in terms of → **occupational standard** (expression)
- criteria and/or conditions** → is to meet → **personal claim** (expression)
- criteria and/or conditions** → has → **assigned task** (expression)
- criteria and/or conditions** → can be evidenced by → **knowledge, skill or competence simple or complex definition**
- assigned task** → is of type → **task type** (expression)
- assigned task** → part of → **held role or occupation** (expression)
- assigned task** → informs → **worker/learner activity** (process)
- assigned task** → takes on by → **work management process** (process)
- assigned task** → holds → **work management process**
- assigned task** → performs → **worker/learner as agent** (agent)
- worker/learner activity** → causes → **personal claim**
- worker/learner as agent** → makes → **personal claim**
- worker/learner as agent** → performs → **actual knowledge** (expression)
- worker/learner as agent** → performs → **practiced skill** (expression)
- work management process** → assigns → **held role or occupation**
- work management process** → does → **employer** (agent)
- work management process** → belongs to → **employer**
- held role or occupation** → involves → **industry category** (expression)
- held role or occupation** → is of type → **occupation type** (expression)
- occupation type** → involves → **occupational standard**
- occupational standard** → has → **occupation type**
- personal claim** → cites → **assessment result, or achievement**
- personal claim** → claims to have → **actual knowledge**
- personal claim** → claims to have → **practiced skill**

eCOTOOL все още е в начална фаза на разработка. Идеята за създаване на приложение за стандартизиран обмен на данни от Europass допълнение за сертификати, е подобна на тази реализирана за Europass CV. В контекста на целите на ИСОК и проекта за развитие на Европейския паспорт на уменията ИСОК има нужда по-скоро от приложение за обработка на данните в Europass мобилност.

8.4. МОДЕЛИ НА ДОМЕЙНИ, СВЪРЗАНИ С УПРАВЛЕНИЕ НА КОМПЕТЕНЦИИ

Моделът на домейн се използва за различни цели в даден ИТ проект:

- Да определи обхвата на проекта, включително различните случаи на ползване;
- Да определи използваните термини;
- Да определи връзката между използваните понятия;
- Да определи цялостната концептуална архитектура;
- Да предостави технологична теория за проекта, която трябва да бъде тествана в пилотни случаи;
- Да предостави отправна точка за разработването на следващите модели - на данните и услугите;
- Да определи минимални функционални компоненти, които трябва да присъстват в инфраструктурата на проекта.

Ще разгледаме модели на домейни в областта на моделиране и управление на компетенции - по проекта TenCompetence¹⁰⁸ и съгласно спецификацията PAS-1093¹⁰⁹. Голяма част от разработките са насочени преди всичко към управление на учебния процес за развитие на определени компетенции – iCooper, MLO, EuroLMI. Интересът ни е към сравнителен преглед на наличните модели и възможностите за ползване на определени елементи при проектирането на ИСОК.

8.4.1. СПЕЦИФИКАЦИЯ НА МОДЕЛ PAS-1093

Спецификацията PAS-1093 представлява референтна рамка за развитие, сравнение и оценка на компетентностни модели в дейностите по УЧР. Тя е разработена по проект финансиран от немското Министерство на икономиката и технологиите и е публикувана от Немския институт по стандартизация DIN. В работната група са взели участие институции, свързани с професионалното обучение, предприятия, университети и други обучаващи институции.

Референтната рамка за компетентностни модели (PPKM - RFCM) обхваща съществуващи компетентностни модели, представя абстрактен стандартизиран описателен формат за бъдещите модели и позволява сравняване на компетентностни модели. Тя е разработена, усъвършенствана и одобрена с консенсус от работната група.

Анализът, включването и интегрирането на множество компетентностни модели от теорията и практиката гарантира, че съществуващите модели могат да бъдат структурирани и представени чрез тази референтна рамка.

¹⁰⁸ TenCompetence, <http://www.tencompetence.org/>

¹⁰⁹ PAS-1093, www.qed-info.de/docs/PAS_1093_Competence_Modelling_HRD_final.pdf

При създаването и сравнението на компетентностни модели, референтната рамка позволява и изисква адаптация към потребностите на конкретната организация и условия.

Спецификацията включва ръководство за стандартизирано и структурирано описание на компетенции с помощта на каталог на компетенции, включително процесите за създаването му, както и за наблюдение и измерване на развитието на компетенции, за създаване на компетентностни профили, за създаване на отчет/съпоставяне/баланс на компетенции.

Съответствие

Спецификацията описва Референтната рамка за компетентностни модели (RFCM). Един компетентностен модел е в съответствие с тази спецификация, ако отговаря на изискванията на клаузи 8 и 9, т.е. компетентностния модел трябва да е напълно разработен, да се прилага и да е оптимизиран. Това включва създаване на собствена стратегия за управление на компетенции, собствен каталог за компетенции, както и описание на трите измерения, които трябва да бъдат определени, описани, документирани, приложени и актуализирани в съответствие с изискванията.

Основи и принципи на моделирането на компетенции

Полагат се сериозни усилия в областта на развитие на човешките ресурси (донякъде инициирани от дискусиите за е-обучение) за цялостно хармонизиране на темата компетенции, в резултат на потребностите на икономиката, както и за да се унифицират и стандартизират процесите на проектиране, моделиране и оценка на компетенции. Тези изисквания и подходи доведоха до разработка на единен стандарт, а именно обща Референтна рамка за компетентностни модели. Няма подобна предишна разработка, но тази липса трябва да се попълни с тази спецификация по две причини.

Първо, има голямо търсене от страна на бизнеса, който счита моделирането на компетенции за едно от най-важните предизвикателства за развитието на човешките ресурси. Иновативните фирми могат да придобият конкурентно предимство чрез задълбочени познания и прилагане на международни стандарти.

Второ, спешно трябва да се стандартизира моделирането на компетенции, тъй като няма приет общ (генеричен) компетентностен модел, а съществуващите спецификации се използват само технически. Понятието "компетенция" е основно и се дефинира като:

Компетенциите са понятия, които не могат да се наблюдават пряко и могат да бъдат описани от трите измерения - структура, ниво и наблюдение, и се състоят от определени дейности.

Следва описание на основните принципи на моделиране на компетенции:

- **Принцип 1: Компетенциите са зависими от контекста.** Компетенциите не могат да бъде напълно и обективно дефинирани и затова винаги са идея. По тази причината компетенциите, винаги се определят индивидуално за лице или организация, и не могат да бъдат общо установени.
- **Принцип 2: Компетенциите не могат да се приравнят с квалификация, дейности или производителност.** Компетенциите се изявяват в действията или работата на едно лице, група или организация, но не могат да се приравнят към действия или резултати. Компетенциите са понятие за квалификация, която се позовава на официално признаване на резултатите от ученето и трябва да се разграничат от управлението на бизнеса или разговорните изрази, които изравняват компетентността с действия.

- **Принцип 3: Компетенциите не могат да се наблюдават пряко, а косвено** чрез наблюдение на действията в определена ситуация. Компетенциите са установими само косвено чрез действия в определена ситуация.
- **Принцип 4: Компетенциите не могат да се измерват директно, а само косвено** чрез оценка на действия в определена ситуация. Компетенциите са само косвено измерими чрез действия в определена ситуация, които дефинират компетенцията.
- **Принцип 5: Компетенциите могат да се изграждат независимо от ситуацията, но винаги се проявяват в зависимост от ситуацията.** Компетенциите не могат да бъдат определени без контекст. Описанието и дефинирането на компетенции трябва да се извършва винаги в контекста на ясно определени ситуации, задачи и цели.
- **Принцип 6: Компетенциите могат да бъдат създавани и развивани на различни нива** (личност, група и организация) чрез дейности по развитие на човешките ресурси. Компетенциите могат да бъдат създавани и развивани на 3 различни нива (личност, група и организация) или в съответствие с друга организационна структура, както и за други цели.
- **Принцип 7: Моделирането на компетенции в УЧР подпомага както лицето, така и цялата организация.** Само чрез подпомагането на хората може в дългосрочен план да се подкрепи организацията като цяло и обратно.

Таблица 15. Речник на PAS-1093

Действие / Activity	Поведение, което води до постигане на определена цел.
Поведение/ Behaviour	Наблюдаеми и измерими действия на едно лице, група или организация, които могат или да не са съзнателно насочени към определена цел (намерение), или са целенасочени (тогава се наричат дейност)
Компетентност/ Competence	Понятие, което не може да се наблюдава пряко, може да бъде описано от три размерности - структура, ниво, наблюдение, и се състои от определени дейности
Баланс на компетенции / Competence Balance Sheet	Документира резултатите от анализа и оценката на развитие на компетентността. Измерването му се базира на сравнение с целеви постижения, както и на дейности за изграждане на компетенции (развитие чрез образование, обучение и практика)
Каталог на Компетенции/ Competence Catalogue	Съдържа компетенции, които са важни и се наблюдават в контекста на определено предприятие и са в основата на различни компетентностни профили.
Управление на компетенции / Competence Management	Означава да се свържат компетенциите с определени действия в конкретни задачи и ситуации и да бъдат отличени нивата на компетентност, както и да е възможно измерване въз основа на целевите и действителните резултати и възможностите за развитие в контекста на конкретната организация.
Моделиране на компетенции/ Competence Modelling	Процесите на планиране, разработване, провеждане и оценка на методи и насоки за наблюдение, измерване и оценка на компетенциите (които не са видими и не са измерими) чрез дейности (които са видими и измерими) при развитието на човешките ресурси.
Ниво на компетентност/ Competence Level	Нивото на компетентност е дефинирана форма на компетентност, както е определена в термина ниво.
Компетентностен профил / Competence Profile	Компетентностният профил включва всички компетенции (включително изискваните нива) или за едно работно място, или за цялата организация, необходими за изпълнението на съответните задачи, или за един човек, всички умения (включително нива на владение), които са били оценени и записани чрез методите на моделиране компетенции.
Типове компетенции / Competence Type	Класификатор на няколко типа компетенции.
Е-обучение/ E-Learning	Общ термин за всички възможности за обучение, включително с използване на електронна среда за обучение. Включва и възможностите за обучение, провеждано само частично в електронна среда ("смесено обучение" – Blended learning).

Обучение, образование/Learning, education, and training	Всички видове възможности за обучение и практика за развитие и подобрене на способностите, уменията и компетенциите.
Възможност за обучение/ Learning Opportunity	Предоставяне на избор на сценарии и ресурси за обучение, които са разработени в съответствие и за целта на обучението.
Ниво/ Level	Нивото определя различните възможни степени на компетентност и е втората размерност на Референтната рамка за компетентностни модели в УЧР
Критерии за измерване / (Measurement) Criterion	Характеристика, която се основава на схемата за измерване.
Наблюдение / Recording	Наблюдението дефинира инструменти за изследване и измерване на дейности, свързани със задачите и ситуациите и е третото измерение на Референтната рамка за компетентностни модели в УЧР.
Производителност / Performance	Производителността е реализацията на компетенциите и включва поведението и дейности.
Квалификация/ Qualification	За разлика от термина компетентност, терминът квалификация означава официално признаване на резултатите от учене.
Референтна рамка / Reference Framework	Референтния модел е общоприет еталон за разработка, внедряване, адаптиране и сравнение на индивидуални модели.
Структура / Structure	Структурата определя връзката между компетенции и дейности и е първото измерение на Референтната рамка за компетентностни модели в УЧР.

8.4.2. МОДЕЛ НА ДОМЕЙНА НА TEN COMPETENCE

Моделът на домейна на TenCompetence е представен като диаграми на UML класове и речник с определение на всички концепции (класове) в модела.

Основните функционални изисквания към проектираната система в TenCompetence са:

- Да поддържа нови, обещаващи, иновативни педагогически и организационни подходи за развитие на компетенциите през целия живот, които използват възможностите на новите технологии. Това включва интегриране на формалното и неформалното обучение.
- Да подпомага учащите да прегледат всички възможни ресурси за обучение - формални и неформални средства, модули за обучение, програми и мрежи за обучение, и да набележи най-подходящата за своите нужди и подготовка.
- Да стимулира активното споделяне на ресурси за обучение и знания.
- Да осигури подкрепа на оценка на компетентността, включително оценка на компетенциите на кандидатите за работа, служителите и обучаваните, които са учили и работили в различна формална и неформална среда.
- Да осигури ефективна и ефикасна подкрепа на потребителите при изпълнение на различни задачи в различни роли (обучаван, преподавател, оценител и т.н.).
- Да осигури подкрепа за децентрализирано управление и да позволява самоорганизация.
- Да интегрира четирите основни типа модели и инструменти, използвани за развитие на компетенциите:
 1. управление и обмен на знания;
 2. създаване и използване на учебни дейности и учебни единици,
 3. създаване и използване на формални и неформални лични планове за развитие при ученето през целия живот, и
 4. създаване и използване на мрежи за обучение и учебни общности за учене през целия живот.

Моделът задълбочава първоначалния модел на домейн, определен в плана на проекта. Той включва допълнителна информация спрямо оригиналната версия и се съсредоточава върху аспекти на системата, които трябва да бъдат включени за да бъдат изпълнени горните изисквания.

Всички основни случаи на ползване са свързани с класа "Цел" в модела на домейна. Обучаемите през целия живот могат да използват системата, за да бъдат улеснени в постигането на следните свои цели:

- Искан да бъде в течение на новите технологии в рамките на моята текуща длъжност/роля;
- Искан да се подготвя за нова длъжност/роля или да подобря нивото си на работа;
- Искан да осмисля сегашната си компетентност, и да преценя кои функции/работни места са в рамките на моите възможности или да си определя нови учебни цели;
- Искан да подобря нивото на владение на определени специфични компетенции;
- Имам нужда от помощ с нестандартен проблем свързан с обучение;
- Искан да проучи възможностите в нова сфера (мрежа за обучение), за да си определя нови учебни цели.

Моделът е изготвен с инструмента за UML "MagicDraw". Документацията е копие на документацията от MagicDraw.

Диаграми на класове

Моделът на домейна се състои от три диаграми:

- Основен модел на домейна. Понятията са обяснени в речника;
- Рейтингов механизъм, който се ползва за всички класове;
- Функционални пакети, които трябва да се проучат относно възможността за бъдеща интеграция, в съответствие с плана на проекта.

В настоящия материал ще разгледаме само речника на домейна.

Таблица 16. Речник на домейна на TenCompetence

Клас	Описание
Действие Action	Когато дадено събитие се случва, например актьорът¹¹⁰ иска да реши един проблем, той търси адекватно действие за изпълнение. Избраният план за действие може да бъде един от следните три: 1. Самостоятелна задача 2. Курс за обучение 3. Личен план за развитие Целите на действието (незадължително) се дефинират чрез квалификационни равнища на компетенции или чрез нивата на специфичен профил на компетенции. Когато действието е завършено може автоматично да се заключи, че компетентността е овладяна. Понякога доказателство за това постижение може да е сертификат (част от оценката на компетенции). Предпоставките могат да се дефинират по два начина: a. Чрез посочване на едно или повече действия, които трябва да бъдат завършени преди това действие да може да бъде изпълнено. b. Чрез посочване на умения, които трябва да бъдат усвоени преди да може да се изпълни това действие. Това зависи от ситуацията. При формално обучение, връзка към формални мрежи за УЦЖ би било най-доброто решение. При неформално обучение определение на компетентността би могло да липсва, така че е необходим линк към действия. Действието може да има времеви ограничения, напр. курса е от септември до декември. Това може да се моделира с незадължителните атрибути начало и край. Действията могат да бъдат последователни записи (или автоматично вмъкнати в случай на

¹¹⁰ При превода на термина actor се използва по-широко разпространения превод актьор, въпреки че по-правилно би било да се говори за изпълнител.

	план за персонално развитие - PDP) на дейности, учебни единици, или планове за развитие (PDP), които актьорът изпълнява. В този случай действията трябва да бъдат маркирани като "запис" със съответните атрибути.
Activity Задачи	Задачите са описание на конкретни действия, което един актьор трябва да извърши (или е извършил), за да постигне определени цели, ако са налице нужните предпоставки. Задачите съдържат описание, което подсказва на актьора какво е нужно да направи. Те също посочват ресурси и услуги, необходими за изпълнение на задачата. Има различни видове задачи: a. Учебни дейности b. Спомагателни дейности (даване на уроци, помощ за обучаемия и т.н.) в. Дейности по оценка Задачите могат да бъдат изпълнени по различни начини: a. За дейностите по оценка: когато тестът е направен. (напр. получен е отговор на всички въпроси и се изчислява резултата). b. За обучението и спомагателните дейности: когато актьорът показва че е завършил задачата в. За задачите, заложили в курс за обучение, могат да бъдат заложили по-сложни критерии за завършване базирани на тест или присъствие d. Обучителни дейности, които са запис (log) на дейностите, които актьорът е извършил са завършени по дефиниция.
Actor Актьор/ Участник	Актьорът е човек, екип от хора, формална или неформална група. На този етап се съсредоточаваме върху участниците - физически лица. Един актьор може да има различни роли в мрежата на проекта, които могат да се променят в съответствие с политиките, но по принцип всеки участник би могъл да има правото да изпълнява всяка задача, в системата. Това означава, че един човек може да има ролята на обучаван, на обучаващ или на оценител. Основните роли на актьора са: - обучаем - поддръжка на услугата - доставчик (напр., преподавател, ментор, коуч и т.н.) - оценител - автор Обучаемите имат цели (напр. искат да развият дадена компетентност). След като изберат конкретни действия, те ги изпълняват. Когато няма налични адекватни действия те могат да дефинират като „изчакваща” цел. Други участници (в ролята на автора) могат да осигурят адекватни ресурси. Поддръжката на услугата трябва да отговори на въпроси, зададени от обучаващите се към останалите участници (актьори). Оценителят може да участва в оценка на компетентност, обучителна дейност или цялостен курс за обучение. Авторите редактират мрежата за обучение, действията в рамките на мрежата, картите на компетенции, темите и ресурси от знания.
Assessment activity Дейности по оценка	Тази дейност включва класически тестове (текущи и обобщаващи). Например: - Избор между няколко опции, които оценяват разбирането на принципи; - Симулации и практически задачи за някои умения; - Въпросници за оценка на лични предпочитания с цел персонализация Дейността по оценяване може да включва един или повече елементи на теста, както и механизъм за обща оценка на теста (само преки резултати като процент правилни отговори, по-сложна схема може да се приложи при оценка на цялостен курс). Резултата от оценката може да бъде обменена чрез IMS QTI. Забележка: Могат да се моделират като учебни дейности и включени в процеса на оценяване и други видове симулации или задачи, които се използват в рамките на единица за оценка, например задачата да се справи с входящата поща.
assessment result Резултат от оценката	Този клас представя оценката на резултатите. Има много видове оценки, нормално оценките завършват с определяне на резултат/ниво.
assessment spec	Нова спецификация за оценка ще бъде разработена в проекта. В момента положението е следното: a. QTI ще се използва за моделиране на класическата тестови единици (избор от множество опции, кратки отговори и др.) В модела на домейна, те са предимно части на дейността по оценка (въпреки че съществуват и non-QTI възможности за тест!). б. Много по-напреднали, по-нови форми на оценяване, като оценка от колегите, оценка на

	представянето, 360 градусова обратна връзка, адаптивни тестове и т.н. се прилагат в практиката, където класическите тестови единици не играят важна роля (вероятно дори никаква). Хипотезата е че тези видове тестове могат да бъдат моделирани чрез IMS Learning Design. Така спецификацията за оценка, вероятно ще бъде референтен модел и профил базиран на набор от стандарти (най-вече QTI и LD).
common competence interoperability framework Обща рамка за съвместимост на компетенции	Обща рамка за умения, която трябва да бъде дефинирана от CEN/ISSS, IEEE и др. Проекта може да даде ценен принос към процеса по стандартизация, но това не е част от обхвата на проекта (а и е невъзможно, тъй като проектът не е организация по стандартизация). Общата рамка следва да се основава на текущите характеристики от HRXML формата и IEEE RCDEO. Забележка: синтаксиса на формат за описание на компетенции е подобен на форматите, използвани в отворените стандарти. Полето доказателства може да се попълни с данни, които се получават от оценките на компетенции (обикновено това са "результати").
communication & collaboration facilities Средства за комуникация и сътрудничество	Деятностите съдържат/използват средства за комуникационни и споделяне ("услуги") като чатове, уикита, форуми, VOIP, споделени стени за съобщения и т.н. По принцип трябва да е възможно да се осъществи връзка с всички отворени услуги, предлагани в интернет. Ще бъде осигурена поддръжка за основните услуги за споделяне (чатове, уикита, форуми, VOIP чрез Skype).
Competence Компетентност	Компетентността се определя като способността на един актьор да действа ефективно и ефикасно върху събитията в една среда (в професията, хобито, на пазара, в спорта и др.) Накратко - способността да действа ефективно в дадена ситуация. Компетентността е основна характеристика, която не може да бъде измерена директно: компетентността се измерва чрез резултатите (ефективността) от дейността. Основното предизвикателство при моделиране на компетентността е да я запазим възможно най-проста: възможно е да имаме много сложни и детайлизирани дефиниции за компетентността. Ще се опитаме да се започне с възможно най-простият модел, (за да улесним ползването от крайните потребители) и в зависимост от валидирането на модела ще го усъвършенстваме когато има абсолютна, доказана нужда. Компетенцията се представя най-просто със следните атрибути: - Наименование - Уникален номер (идентификация в световен мащаб) - Описание (свободен текст) - Създател (актьорът, който е дал определението) - Тип на компетенция. – допълнителен текстов атрибут за определяне на типа. Напр. Когнитивна, преносима, функционална и т.н. Или: знания, умения, способности, задачи и т.н. Тези атрибути могат да се използват за структурирано представяне на компетенциите на потребителя. Компетенцията трябва да има поне едно или повече нива на владение. Атрибутът "Описание" дефинира най-общо компетентността, независимо от нивото на владение (например "компетентност за психологическа интервенция". Атрибутът "собственик" може да се използва да се уточни в рамките на коя длъжност/работно място са дефинирани изискванията за нивата на владение на компетенции. Например изискванията за работа като "UHD 1/Associate професор" в холандските университети се определят от асоциацията за университети в Холандия VSNU.
Competence assessment Оценка на компетенции	Оценката на компетенции е процес, при който се оценява нивото на владение от един актьор, въз основа на предходните резултати от неговите действия. В този процес резултатите от действията на един актьор (неговото представяне) се интерпретират за да се оцени нивото на владение на всяка компетентност и за оценка на съответствие към изискваните нива в даден профил на компетенции, за да се определи дали лицето отговаря на критериите за заемане на длъжност или работно място. Има различни етапи в оценката: a. Дефиниране на компетенции, които трябва да бъдат оценени (за определен профил на компетенции). b. Събиране на доказателства за компетентност (например чрез тестове, представяне на дипломи и сертификати и т.н.) c. Определяне на нивото на владение придобито от актьора d. Взимане на решение до каква степен лицето отговаря на изискваните нива в профила на компетенции, за да се определи в коя длъжност/роля може да работи. Ролята на оценител може да бъде изпълнена от всеки участник (вкл. самото лице -

	самооценка), в зависимост от това до каква степен оценката трябва да е формална. Методите за оценка могат да бъдат адаптивни тестове, 360 градусова обратна връзка, оценка на изпълнението, оценка на колега, оценка на портфолио. По-особен случай е когато едно действие/задача има за цел постигане на определено ниво на владение. В този случай, завършването на действието автоматично ще определи постигнатото ниво на владение. <u>Пример за определяне на ниво на владение:</u> Например, ако човек има публикувана научна статия в английско издание (резултат от действие), както и карта на компетенции, която в домейна Психология съдържа ролята Изследовател, дефинирана като: - може да напише научна публикация (целево ниво 2) - може да пише на английски (целево ниво 2) - може да представи публикация за научна конференция (целево ниво 2) Тогава оценяването определя нивото на владение на тези умения, въз основа на резултатите от действия (услуга за позициониране). първо се определят нивата за дейностите, за които може, нивата по подразбиране са 0). Така на базата на процедурата за оценка на компетентността за дадено лице оценката може да бъде както следва: - може да пише научна публикация (ниво = 2) - може да пише на английски (ниво = 1) - може да представи публикация за научна конференция (ниво = 0) Тогава могат да се приложат правилата за съответствие към профил на компетентност, за да се установи дали лицето отговаря на критериите според дефинираните в компетентностния профил нива. <u>Оценката на компетенциите може да има различни форми:</u> а. Ако лицето има регистрирана серия от резултати в портфолиото си (придобити в различни мрежи за обучение), оценката на компетентността трябва да съпостави тези дейности в една от картите за компетентност в сегашната мрежа за обучение за да оцени на нивата на владение. Резултатите дават доказателство за потенциална/скрита компетентност. Това е процес, който изисква човешка намеса. Процеса за оценка на нивата владение спрямо дадена карта на компетентност се нарича "позициониране". б. Когато един актьор е изпълнил проектирано действие (в ситуация "затворен свят"), което има за цел постигане на определено ниво на владение, дефинирано от картата на компетентност на мрежата за обучение, тогава оценката потвърждава, че компетентността е постигната на това ниво. Ако лицето е имало преди това ниво, по-ниско от нивото поставено като цел, нивото може да се увеличи автоматично. с. В една мрежа за обучение с много действия, но без карта на компетентности, няма функция за оценка на компетентността. В този случай можем да се опитаме да се получим картата на компетентност чрез обобщаване на видовете действия в групи (например чрез използване на техники от тип LSA). <u>Правило за йерархичните компетенции</u> Когато една компетентност съдържа подчинена в йерархична структура друга компетентност, правилото е, както следва: Нивата на всички подчинени компетенции трябва да бъдат постигнати най-малко на посоченото ниво-цел, за да заключи, че компетенцията-майка е била постигната на определеното ниво. Пример: Компетентност А с целевото ниво = 3; Подчинени компетенции: A1 (целевото ниво = 1) A2 (целевото ниво = 2) Ако човек има A1 най-малко на ниво 1 и A2, най-малко на ниво 2, би могло да се заключи, че компетентността А има ниво 3. Забележка: Това не изключва възможността за пряка оценка на компетентност А, без преди това да се измерват A1 и A2. В този случай A1 и A2 се оценяват като достигнати съответните им целеви нива.
--	---

	<u>Правила за постигане съответствие към профил на компетентност</u> Правилата за постигане на съответствие на изискванията, определени за функция/роля са подобни на горепосочените правила. Изискванията за ниво на съответствие с компетентностен профил се изпълняват, когато е изпълнено следното (просто правило): Едно лице, отговаря на изискваните нива за определена функция/роля, когато е постигнало ниво на владееене за всички компетенции, които са посочени в профила на длъжността/ролята, което е равно или по-висока от определените целеви нива. <u>Например:</u> Работата X изисква: Компетентност А - на ниво 3 Компетентност Б - на ниво 2 Компетентност В - на ниво 0 (не се изисква за тази роля) Лицето има следните валидни умения: Компетентност А - на ниво 4 Компетентност Б - на ниво 2 Компетентност В - на ниво 4 В тази ситуация, като се приложи горното правило, са изпълнени изискваните нива за работата X. Забележете, че тези правила могат да бъдат и с по-сложна дефиниция. Например, когато за компетентност профил се разрешава да има компенсаторни дейности (в горния пример: когато човек е с А = 2 той не изпълнява изискванията, но С = 4 може да компенсира това. За момента ще прилагаме опростения модел.
Competence assessment result Резултат от оценката на компетенции	Резултатът от оценката на компетенции е специален вид. Той представя нивата на владееене, които дадено лице е доказало след приключване на оценката компетентност. Оценката съдържа най-малко: a. Нивото на владееене на компетентност, което лицето е постигнало. b. Датата на която е доказано това ниво на владееене. c. Оценителят, който е взел окончателно решение за нивото на владееене на компетентността (напр. самото лице при самооценка, агенция за провеждане на тестове, университет и др.) d. Валидността на използваната процедура за оценка (незадължително), изразена в проценти. e. Надеждността на използваната процедура за оценка (незадължително), изразена в проценти. f. Връзка към описание на процедурата за оценка (незадължително), което може да е публикувано в интернет сайт. Тя може да се използва и за задаване на право за промяна на резултата.
Personal development plan (PDP) Личен план за развитие	Личният план за развитие (PDP); синоними: план за развитие на компетенции, учебна пътека, учебен план, програма) е подреден списък от дейности и учебни единици, който трябва да бъдат следвани за постигане на определено ниво на владееене или за да се отговори на изискванията на определен компетентностен профил. Например курсовете и последователността на взимане на курсове, за завършване на магистърска програма по психология. Личните планове за развитие могат да бъдат специално проектиран (напр. магистърска програма в университет), или от споделен опит (лице, което е преминало успешно обучение след това споделя плана с други лица. Така споделяния опит най-често е единична линейна пътека). Личния план за развитие може да има за цел нула или повече нива на владееене на компетентност, или да има за цел нула или повече нива на компетентностния профил. Специално проектираните PDP по-често целят постигане на ниво за компетентностен профил (например личен план за развитие за постигане на степен магистър по психология). PDPs може да бъде дефиниран като времеви график.
Competence map Карта на компетенции	Картата на компетенции е структуриран начин да се представят компетенции, нива на компетентност и функции/работни места. Картата на компетенции има собственик (например OUNL, Университет на Амстердам, UPF, Болтън или организация по стандартизация). Теоретично в една мрежа за обучение може да има нула или повече карти на

	компетентност и те могат да бъдат вложени за да моделират карти на компетентност за всеки поддомейн в дадена област (домейн). Еднакви действия в мрежата за обучение могат да бъдат свързани с компетенции в множество карти. Например в мрежата има дефинирана карта на OUNL (= посочен чрез атрибута създател), но съществува и карта на Софийския университет. Съответствията могат да бъдат различни, но основните действия (напр. курсове) могат да бъдат споделени. За да опростим първите версии (също и работата на потребителите) ще ограничим тази функционалност, така че само една карта на компетенции, да може да присъства в дадена мрежа за обучение. Когато са нужни множество карти, за момента можем да проектираме това като използваме понятията функция/роля в модела на домейна. Например в цифровото кино университета UPF, може да дефинира ролята „UPF оператор”, а Софийския университет – ролята "UniSofia оператор", всяка от които изисква различни компетенции. <u>Пример на Карта за компетенции</u> LN: Домейн: = медицинска професия; Собственик: = университет Амстердам: Компетентностен профил: Доктор на експертно ниво Комп. 1: Поставяне на диагноза (ниво 3) Комп. 1.1: С помощта на стетоскоп (ниво 3) Комп. 1.2: Чрез снемане на анамнеза (ниво 3) Комп. 2: Здравна интервенция/лечение (ниво 3) Комп. 3: Грижи за лежачо болни (ниво 1) компетентност профил: Медицинска сестра на експертно ниво Комп. 3: Грижи за лежачо болни (ниво 3) Комп. 3.1 и т.н. В този пример някои от компетенциите се срещат за различни функции/роли. Поради технически причини (свързани най-вече с правата за достъп и промяна) за картата на компетенции е свързана с точно една мрежа за обучение. Това означава, че всяка промяна в картата, която се използва от няколко различни мрежи трябва да се отрази във всеки екземпляр от картата във всяка мрежи. Промените в една споделена карта не могат да бъдат автоматично отразени в другите мрежи (защото в такъв случай собственикът трябва да има права във всички останали мрежи). Възможна е реализация на механизъм за импорт/експорт на данни за да бъде улеснен този процес.
competence observatory Наблюдение на компетенции	Наблюдението на компетенции е дейност, при който операторите на Професионална област или област на познание, обсъждат и решават какви нива на владение на компетенция или компетентностен профил, са необходими за съответната област. Това включва и дефиниране на критериите за оценка за различните нива на владение. Резултатът от наблюдението на компетенции се въвежда в системата като карта на компетенции, като се използва оперативно съвместим формат за описание на компетенции съгласно от Common Competence Interoperability Framework). След това тази карта може да бъде ползвана в мрежата за обучение.
eportfolio spec e-портфолио	Портфолиото не е самостоятелен обект в системата, а изглед към данни в системата за различни цели, например: а. да се отразят постиженията на лицето б. да се създаде профил, който може да бъде публикуван мрежата за обучение в. да се създаде профил (автобиография/CV), които могат да бъдат публикувани за определена група (напр. работодател). Тези изгледи могат да бъдат отпечатани или експортирани (за да бъдат използвани в друга система за е-портфолио) в стандартен формат, като IMS портфолио (въпреки че това не е много адекватна спецификация). Данните, които обикновено представляват интерес в е-портфолиото са: - незавършени, спрени действия - завършени действия - резултати от завършените действия - резултати от оценяването на уменията на завършените действия (доказателство за достигната компетентност в мрежата за обучение) - маркер за време (timestamp) за всички данни (Може да се извлича за проследяване на дейностите). - рейтингови резултати

	- операции с ресурси и услуги (в рамките на действие). Освен това портфолиото съдържа и данни за самоличността и личен профил. Лицето може избере каква част от тази информация може да е видима от другите (и така да си създаде множество самоличности). Импорта на данни в портфолиото ще се поддържа в следващи версии. В портфолиото ръчно могат да бъдат въведени по-стари данни (напр. предишни нива на компетенции, дипломи/сертификати (като доказателство за ниво на владение)).
competence profile Компетентностен профил	В една област на познание може да има различни участници с различни роли (в практиката наричани длъжностни наименования/работни позиции или компетентностни профили). Ролите са конструкция, която се използва в картите на компетенции на карти като естествен начин да се наименоват различните видове карти, особено когато домейна съдържа различни работни функции на различни нива. Компетентностния профил в домейна може да бъде цел на обучението. Напр. в областта медицинска професия има длъжности като лекари, медицински сестри и т.н. Компетентностния профил съдържа набор от дефиниции на умения, които определят минималните изисквания за тази длъжност. За всяка от компетенциите, които са включени във всеки профил се посочва целево ниво на владение, което трябва да бъде постигнато, за да може да се заема длъжността (на съответното ниво на компетентностния профил). В картата на компетенции трябва да е дефиниран поне един компетентностен профил.
competence profile level Ниво на комп. профил	Профилите на компетентност за дадена длъжност могат да се представят на едно или повече нива, като треньор, майстор, стажант. В науката напр. има студенти, докторанти, доктори и професори.
Goal Цел	Едно лице може да използва системата за различни цели. Тези цели могат да бъдат посочени в системата, така че тя да подпомага потребителя да постигне своите специфични изисквания (напр. чрез помощна информация/съветник). Лицето само избира целта си в системата. Тя може да е от следните типове: a. Търсене на ресурс / дейност / конкретно знание b. Търсене на личен план за развитие (проучване на нови нива на компетентностния профил) c. Да поддържа сегашното си ниво за компетентностния профил d. Да подобри професионалното си ниво на компетентност e. Преглед на мрежата за обучение (за да определи своята цел) f. Желание за самооценка на своите компетенции (за да определи своята цел) g. При нужда от подкрепа Незадължително се използва поле за описание на целта, за да бъде тя изрично формулирана в текстовото поле. Примери за конкретни цели са: a) Искане за как се настройва китара б) Искане да постигна магистърска степен по психология в) Аз съм оптик: какви са актуалните тенденции, какви нови знания и умения се изискват и т.н. г) Искане да подобря своята компетентност за UML моделиране д) Искане да проуча мрежа за обучение по психология, за да направя преглед на домейна е) в кои нива на компетентностния профил се вписват текущите ми нива на компетентност? ж) Има ли някой, който може да ми помогне с ... (в рамките на определено действие) Целта на актьора се определя в отношенията между актьора и средата (възниква проблем и се поставя цел). Искане за действие: Когато човек определя целта си, това води до искане за действие. Може да има две ситуации: - да започне търсене на подходящите действия, които отговарят на целта, в рамките на текущата мрежа. Когато има адекватно действие лицето може да го извърши. Когато няма адекватни действия Когато не съществува адекватно действие, заявката се превръща в искане. Тези искания могат да бъдат прочетени от друго лице, което може да създаде адекватно действие в системата (например добавяне на учебна дейност). Този механизъм позволява социален обмен въз основа на искания на потребителите и се управлява от политиките за социален обмен.
IMS LD	IMS LD нивата А, В и С се използват като стандарт за импорт/експорт и обмен на учебни

	единици (и такива за оценка). IMS LD използва различни други спецификации, като: IMS Content Packaging IMS / IEEE LOM или други схеми за метаданни IMS / QTI за включване на тестове IMS Simple Sequencing (рядко, няма да се поддържа в първите версии)
IMS QTI	Резултатите от проведените оценки (елементи или групи елементи) могат да се експортират/импортират в IMS QTI формат (последната версия).
knowledge resource Ресурси на знанието	Ресурси на знанието са всички ресурси, които могат да бъдат използвани в обучението. Типични ресурси са: a. HTML страници b. Podcast / Vodcasts c. електронни документи d. компютърни програми e. ... Ресурсите на знанието имат URL- идентификатор (уникален адрес в Интернет). Ресурсите на знанието могат да се търсят според нивата в мрежата за обучение или чрез разглеждане на темите. Ресурсите на знанието могат да бъдат групирани като се използва спецификацията SCORM.
learning activity Учебна дейност	Учебна дейност се състои от задачи за учащите, които описват какво се препоръчва да направят, за да постигнат определени цели на обучение или оценка, при определени предпоставки.
learning network мрежа за обучение	Мрежата за обучение е съвкупност от актьори, учебни ресурси (действия и ресурси на знанието) и карти на компетенции, които са взаимно свързани чрез и подкрепени с ИКТ с цел развитие на компетенциите през целия живот. Мрежата за обучение се дефинира в дадена област - професия или област на знанието. Тази област се използва и като стойност по подразбиране в картата за компетентност. Създателят на мрежата за обучение е и неин "собственик", т.е. този, който администрира правата в мрежата и да задава права за останалите (също и администраторски права). На следващото ниво над тази мрежа за обучение би трябвало да има специална услуга позволяваща на лицата да я намерят, да се абонират и да оценят нужната мрежа за обучение.
learning path spec Спецификация на пътека за обучение	Такава спецификация ще бъде разработена като част от дейностите по проекта. Тя трябва да включва график на елементите в личния план за развитие (PDP), вкл. информация за наличност на курса (напр. изисквания за присъствие или минимален брой участници, за да може да стартира общ курс).
process log Регистър на процесите	Регистърът на процеси съдържа всички електронни данни, които се създават при изпълнение на определена дейност, например какво е правило лицето, в какъв ред, колко време, с кой се е свързвало, колко често е влизал в системата и т.н. Тези данни трябва да бъдат проектирани. Всички или някои от тях ще бъдат съхранявани в е-портфолиото и са на разположение за процедурата за оценяване на компетентност Регистърът на процеси в е-портфолиото осигурява базова информация за обработка, групиране и филтриране на данни (за системи за търсене и препоръки).
Product Резултати	Резултатите, които се създават от лицата по време на изпълнение на действие (всъщност, тези резултати се добавят като ресурси на знание в мрежата за обучение). Примери за това са: доклади, поща, съобщения, уики, допълнения към съществуващ материал, блогове, текстове, аудио /видеозаписи, разработени компютърни програми и т.н.
proficiency level Ниво на владееене	Компетенцията има 1 или повече нива на владееене, които са неразделна част от нея. Нивото на владееене може да е всяка поредица от цели числа и показва минималното ниво, което трябва да бъдат достигнати за определен профил на компетентност в областта. Нула означава, че компетентността отсъства. В зависимост от случая, могат да бъдат дефинирани само стойности отсъства (0) и налична е (1), или няколко различни нива (напр. в програмата по психология се различават 12 нива на владееене на диагностицирането).

Описанията на домейни, свързани с моделиране на компетенции изглеждат, на пръв поглед, твърде абстрактни. В същото време те показват важността на определяне на понятията и обхвата им още в началото на развитие на Проекта. Основните принципи за моделиране на компетенции, формулирани в спецификацията PAS-1093 са изцяло в сила и за ИСОК- повече като методика на работа, отколкото като технологично решение.

Раздел 9. ЗАКЛЮЧЕНИЕ И ПРЕПОРЪКИ

Настоящото проучване представя разнообразни европейски практики, свързани с изследването и развитието на компетенциите на работната сила и прилагането на подходи за управление на човешките ресурси, базирани на компетенции.

Във връзка с проектирането и развитието на Информационната система за оценка на компетенциите, приложимостта на разгледаните практики може да бъде определена в няколко основни посоки.

Развитие на Националната референтна мрежа (НРМ)

Секторните консултативни съвети (СКС), създавани по Проекта, са естествен партньор от българска страна при изграждането на **Европейски секторни съвети по заетостта и уменията (ЕССЗУ)**. Те имат функции и задачи, които са изключително близки до проектираните дейности на ЕССЗУ. Необходимо е СКС, съвместно с други европейски съвети от сектора, да участват в процедурите на ЕК за финансиране на създаването на ЕССЗУ, които стартираха през 2011 г. по програма PROGRESS.

Становището на ЕИСК **„Кризата, образованието и пазарът на труда”** посочва конкретни мерки за преодоляване на очакваните сериозни предизвикателства пред пазара на труда при излизане от икономическата рецесия, очертава **особената роля на секторните съвети по заетостта и уменията за осъществяване на връзката между бизнеса и образованието** и дава идеи за конкретни инициативи на създадените в България СКС.

Работодателите и секторните консултативни съвети, в сътрудничество с останалите ключови участници, трябва да се включат активно в **процесите на формиране на професионалните стандарти, създаване на индикатори за осигуряване на качеството на ПОО, установяване на система за валидиране на неформалното и самостоятелно учене, актуализиране на ДОО, насочени към резултати от ученето, изграждане на система за прогнозиране на пазара на труда**. развитието на тези процеси изисква планиране на подходящи средства за подпомагането им чрез ИСОК и е в пряка връзка с развитието на ИСОК и НРМ.

За осигуряването на качествено провеждане на стажове и практики в редица страни са разработени **изисквания и процедура по акредитация на предприятия за провеждане на стажове и практики**, свързани с професионалното обучение и образование в сектора. Необходимо е стартирането на консултации с участващите в процеса институции, относно **ролята на СКС в процеса на акредитация, както и при разпределение на квалификационните фондове**, вкл. за обучение, за провеждане на стажове като част от обучението, за подпомагане въвеждането на нови служители.

Секторните анализи и прогнози за работната сила и уменията се поставят в основата на разработка на националните стратегии за развитие на работната сила и са основен източник на информация за националните системи за прогнозиране на трудовия пазар. СКС трябва да продължат да изискват разработката на секторните анализи да следва единна утвърдена структура, а ИСОК да предостави инструменти за интерактивна визуализация и обобщаване на създадените анализи по теми.

Нови Европейски инструменти

Създаваната в момента **Европейска класификация на уменията, компетентностите и професиите (ESCO)** ще предоставя информация на български език, както и възможност за

автоматично извличане на данни при интеграция с ИСОК. На този етап на развитие на проекта ESCO, е важно при създаването на секторни референтни експертни групи, да бъдат изготвяни кандидатури на български експерти по инициатива на СКС.

В края на 2011 г. трябва да бъдат представени оценките за приложимост на **Европейски паспорт на уменията и на лична професионална карта**. В зависимост от насоките на ЕК за начина на развитие и прилагане на тези нови инструменти, ИСОК трябва да намери подходящите услуги и организационни форми за взаимодействие, които биха могли да окажат дългосрочно положително влияние върху развитието на системата. Добри практики, показващи водещата роля на секторните работодателски организации при въвеждането и поддръжката на подобни документи са немската система ProfilPASS, професионалната карта в металургията в Испания, немската професионална инженерна карта EngineerING, британският стандарт за професионални инженерни компетенции UK-SPEC, налагането на национален стандарт за е-портфолио в Холандия.

Съпоставимост и интеграция със съществуващи европейски инструменти

Нивата при оценка на компетенции в ИСОК трябва да бъдат **съпоставими с дефинираните в EQF** осем референтни нива - чрез директно ползване на EQF или чрез съпоставяне с друга избрана скала.

За да предостави удобство за потребителите си, ИСОК може да интегрира наличния **Europass** инструмента за създаване и актуализация на **Europass CV**.

Изграждане на Web-базирани инструменти и услуги

При проектиране на конкретните инструменти и услуги в ИСОК трябва да се следва логиката на простота за потребителя и осигуряване на стандарти за обмен „зад сцената”.

ИСОК трябва да се ориентира към изграждане на **удобни, разбираеми за потребителя интерактивни услуги**. Добър пример в това отношение са веб-базираният инструмент за създаване на компетентностни профили, на основата на секторната рамка e-Competence, интеграцията на секторната рамка SFIA в комерсиалния продукт на Salary.com, както и проекта за развитие на компетенциите в мебелната и дървообработваща промишленост - DEWEBAS

ИСОК може да демонстрира по достъпен начин постиженията на Проекта с помощта на разработката на **иновативен интерактивен инструмент**, подобен на кариерната карта на People1st, поне в един от пилотните сектори.

Подходящ подход за организация на работата с част от формулярите в ИСОК би била **утвърдената практика за обработка на Europass CV**, където лицата съхраняват базовите шаблони на своя собствен компютър и ги зареждат в онлайн приложение за промяна. Важно е, да се спазва утвърден стандарт за обмен на информация в рамките на ЕС, а където не е наличен - стандарта HR-XML или ограничена част от него.

Изборът на **самооценката и 360-градусова оценка** като основни методи на оценка на компетенции, приложими за различни типове компетенции и в различни сектори, би могъл да се направи и при проектирането на ИСОК.

Концептуални рамки за управление на компетенциите

Разгледаните в изследването концептуални рамки показват различни аспекти на взаимовръзката на компетенциите с процесите по обучение, развитие, представяне и оценка, пресечните точки на образованието и бизнеса, възможностите за структуриране и описание на данните за компетенции. Те дават отправна точка за проектиране на конкретни функционалности на ИСОК, като фокусират вниманието върху:

- особеностите на данните за компетенции и тяхната обработка;
- опасностите, свързани с естеството на данните;
- възможни услуги за приложение на компетентностния подход;
- подходите при структуриране и изграждане на семантични връзки;
- изграждане на индикатори за представяне и скали за оценка;
- основните компоненти в процеса на описание и управление на компетенции и връзките между тях.

Проучените практики и подходи потвърждават, че успешното изпълнение на проекта за създаване на Информационна система за оценка на компетенциите по браншове и региони изисква изграждането и непрекъснатото развитие на организационната инфраструктура – Националната референтна мрежа, разширяване на партньорската мрежа с ключовите играчи в процеса на развитие на компетенциите - български и европейски институции, създаването на удобни, интерактивни инструменти и услуги за работа с компетенции и компетентностни профили, за обучение и развитие на компетенциите, за анализ на пазара на труда и обмен на добри практики.

Раздел 10. ЛИТЕРАТУРНИ ИЗТОЧНИЦИ

Европейски и български институции

- Евростат, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>
- Европейският икономически и социален комитет, <http://www.eesc.europa.eu/>
- Европейска фондация за подобряване на условията на живот и труд, <http://www.eurofound.europa.eu/>
- Европейски център за развитие на професионалното обучение CEDEFOP, <http://www.cedefop.europa.eu/>
- Европейски парламент, <http://www.europarl.europa.eu/>
- Европейски институт за иновации и технологии (ЕИТ), <http://eit.europa.eu/>
- Програма ПРОГРЕС, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=987&langId=bg>
- BusinessEurope, <http://www.buseneseurope.eu/>
- Икономически и социален съвет, <http://esc.bg/>
- Министерство на труда и социалната политика, МТСП, <http://www.mlsp.government.bg/>
- Министерство на образованието, младежта и науката, МОН, <http://www.mon.bg/>
- Национална агенция за професионално образование и обучение (НАПОО), <http://www.navet.government.bg/>
- Мрежа от Национални информационни центрове за академично признаване и мобилност (NARIC), <http://www.enic-naric.net/>
- Център за развитие на човешките ресурси и Национален Europass център, <http://www.hrdc.bg/>

Секторни организации

- European Federation of Building and Woodworkers (EFBWW), Европейска федерация на работниците в строителството и дървообработването, <http://www.efbww.org/>
- SEMTA, The Sector Skills Council for Science, Engineering and Manufacturing Technologies, <http://www.semta.org.uk/>
- The Institution of Engineering and Technology – IET (до 2006 г. - Institution of Electrical Engineers – IEE), <http://www.theiet.org/>
- EMF, European Metalworkers' Federation /Европейска федерация на металурзите, <http://www.emf-fem.org/>
- Eurofer, European Confederation of Iron and Steel Industries, Европейска конфедерация на производителите на желязо и стомана, <http://www.eurofer.org/>
- European Federation of National Engineering Associations, FEANI, <http://www.feani.org/>
- UK Engineering Council, <http://www.engc.org.uk/>
- People 1st, Секторен съвет по туризъм, Великобритания, <http://www.people1st.co.uk/>
- UK Skills, Британска комисия за развитие на уменията, част от Skills Funding Agency, <http://www.ukskills.org.uk/>
- UKCES, UK Commission for Employment and Skills, Британска комисия за заетост и умения, <http://www.ukces.org.uk/>

Стратегии, програми и становища

- Европа 2020 — Стратегия за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж, COM (2010) 2020 окончателен, 3.3.2010 г.
- Програма за нови умения и работни места: европейският принос за постигане на пълна заетост, COM(2010) 682 окончателен, Съобщение на комисията до Европейския парламент, съвета, европейския икономически и социален комитет и комитета на регионите
- Национална програма за реформи на България (2011-2015 г.), http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nrp/nrp_bulgaria_bg.pdf
- Към общи принципи на съчетаване на гъвкавост и сигурност, Заключение на Съвета, 5-6 декември 2007 г. (документ 16201/07)
- Съюз за иновации, COM(2010) 546, 6.10.2010 г.
- Индустриална политика за ерата на глобализацията, COM(2010) 614, 28.10.2010 г.
- Акт за единния пазар, COM(2010) 608, 27.10.2010 г.
- Младежта в движение, COM(2010) 477, 15.9.2010 г.
- Стратегия за равенство между жените и мъжете 2010—2015 г., COM(2010) 491, 21.9.2010 г.
- Премахване на пречките за упражняване на правата на гражданите на ЕС, COM (2010) 603, 27.10.2010 г.
- Директива за професионалните квалификации, Директива 2005/36/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 7 септември 2005 г. относно признаването на професионалните квалификации, ОВ L 225, 30.9.2005 г., стр. 22)
- Глобален доклад за трудовата заетост, www.ilo.org
- Диалог за растежа и заетостта в Европа, март 2011 г. www.ilo.org



- „Кризата, образованието и пазарът на труда”, ЕИСК, Пленарна асамблея 13-14.07.2011,
- http://www.eesc.europa.eu/resources/docs/grf_ces37-2011_tcd_bg.doc
- Съответствие между уменията и променящите се нужди на индустрията и услугите - принос на евентуално създаване на европейско равнище на секторни съвети по заетостта и уменията, становище на ЕИСК, Официален вестник на ЕС - 2010/С 347/01
- Препоръка на европейския парламент и на съвета за създаване на Европейска квалификационна рамка (EQF) за обучение през целия живот, Официален вестник на ЕС, 2008/С 111/01/ЕО
- Препоръка на европейския парламент и на съвета от 18 юни 2009 година за създаване на Европейска система за кредити в професионалното образование и обучение (ECVET), Официален вестник на Европейския съюз, 2009/С 155/02
- Препоръка на европейския парламент и на съвета от 18 юни 2009 година за създаване на Европейска референтна рамка за осигуряване на качество в професионалното образование и обучение, Официален вестник на Европейския съюз, 2009/С 155/01
- Ambition 2020: World class skills and jobs for the UK, <http://www.ukces.org.uk/publications/ambition2020>

Проучвания, свързани със заетостта и уменията

- Датски технологичен институт, <http://www.dti.dk/>
- ECORYS, <http://www.ecorys.com/>
- Европейското проучване на условия на труд, European Working Conditions Survey, <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/index.htm>
- Информационни системи, инструменти и партньорски мрежи за оценка на компетенциите на работната сила, Проучване на добрите практики в Европейския съюз и развитите страни, 2010 г., <http://www.competencemap.bg/>
- INSEAD, <http://www.insead.edu/>
- Прогноза на Cedefop за промяна на търсенето и предлагането на умения до 2020 г., Skills supply and demand in Europe. Medium-term forecast up to 2020, CEDEFOP, <http://www.cedefop.europa.eu/>
- Европейско проучване на работната сила LFS (European Union Labour Force Survey), <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/microdata/lfs>

Проекти, свързани с развитието на компетенции

- IMS Global Learning Consortium, <http://www.imsproject.org/>
- EQF, Интернет портал, <http://ec.europa.eu/eqf/>
- e-Competence Framework - e-CF, <http://www.ecompetences.eu/>
- The Skills Framework for the Information Age, SFIA Foundation, <http://www.sfia.org.uk/>
- Създаване на паспорт на уменията в металургичната индустрия - EMU-pass - <http://www.emu-pass.com/>
- EngineerING card - <http://www.engineering-card.de>
- Проект DEWEBAS, <http://www.dewebas.eu>
- LILAC - Lifelong Learning And Competence Management for the furniture industry, проект за Учене през целия живот и управление на компетенциите в мебелната промишленост, <http://lilac.grifomultimedia.it/>
- Investors in People, <http://www.investorsinpeople.co.uk/>
- EURES - Европейски портал за професионална мобилност, <http://ec.europa.eu/eures/>
- Euroguidance - Европейски портал за професионално ориентиране, <http://www.euroguidance.net/>
- PLOTEUS - Европейски портал за учене, <http://ec.europa.eu/ploteus/>
- EURAXESS - Европейски портал за мобилност на изследователите, <http://ec.europa.eu/euraxess/>
- TenCompetence, <http://www.tencompetence.org/>
- Европейски център за семантична оперативна съвместимост - <http://www.semic.eu/>

Информация за описание на компетенции

- Harvard Competency Dictionary
- World Health Organization Competency dictionary
- Workitect Competency Dictionary
- Competency Catalogue of Canada Revenue Agency
- Management Competency Dictionary of Saskatchewan (Hay Group developed)
- Competency Development Planning Guide CARE USA - L&OD/HR
- O*Net, <http://www.onetonline.org/>
- MindTools, Essential Skills for excellent career, <http://www.mindtools.com/>



- Metropolitan Water District of Southern California, <http://www.mwdh2o.com/>
- Appraisal360, <http://www.appraisal360.co.uk/>
- Управление на екипи, Джобен наръчник на сп. Мениджър, <http://www.manager.bg/>
- Блог за мениджмънт, бизнес и професионално развитие NovaVizia, <http://www.novavizia.com/>
- Специализиран сайт за работа в екип Websita, <http://www.websita.com/>
- Информационен сайт за работа, кариери и HR, <http://www.karieri.bg/>
- Сп. Мениджър, <http://www.manager.bg/>
- Блог за управление на онлайн репутация, <http://kvasilev.com/>

Раздел 11. ПРИЛОЖЕНИЯ

11.1. РЕФЕРЕНТНИ НИВА НА ЕВРОПЕЙСКАТА КВАЛИФИКАЦИОННА РАМКА

EQF- ниво	Знания	Умения	Компетентност
	Знанията се определят като теоретични и/или фактологични	Уменията се описват като познавателни (включващи използване на логическо, интуитивно и творческо мислене) и практически (включително съръчност и използване на методи, материали, уреди и инструменти)	Компетентността се описва с оглед на степента на поемане на отговорност и самостоятелност
Ниво 8	Най-нови знания в определена сфера на работа или обучение и допирните точки между сфери	Усъвършенствани и специализирани познания и техники, включително синтез и оценка, необходими за решаване на ключови проблеми в сферата на научните изследвания и/или иновациите, които разширяват и дават нови определения на съществуващи знания или професионални практики	Проява на значителен авторитет, новаторство, независимост, научна и професионална завършеност и трайна обвързаност с разработването на най-нови идеи или процеси в работен или учебен контекст, включително научни изследвания
Ниво 7	Високо специализирани знания, някои от които представляват най-новите познания в дадена сфера на работа или обучение, като основа за оригинално мислене и/или изследователска дейност; Критическо осмисляне на въпроси, свързани със знанията в определена сфера и допирните точки между различни сфери;	специализирани умения за решаване на проблеми, необходими при научни изследвания и иновации, за да се развият нови знания и процедури и да се включат знания от различни сфери	Управление и трансформиране на работен и учебен контекст, който е сложен, непредвидим и изисква нови стратегически подходи поемане на отговорност с цел осигуряване на принос към професионални познания и практики и/или за анализ на стратегическите постижения на екипа
Ниво 6	Задълбочени познания в определена сфера на работа или обучение, които включват критическо разбиране на теории и принципи	Напреднали умения, които показват овладяване и новаторство, необходими за решаване на сложни и непредвидими проблеми в специализирана сфера на работа или обучение	Управление на сложни технически или професионални дейности или проекти, поемане на отговорност за вземане на решения в непредвидими работен или учебен контекст
Ниво 5	Всестранни, специализирани, фактологични и теоретични знания в рамките на определена сфера на работа или обучение и осъзнаване на границите на тези знания.	Богат диапазон от познавателни и практически умения, необходими за разработване на творчески решения на абстрактни проблеми	Поемане на отговорност за управление на професионалното развитие на лица и групи
Ниво 4	Фактологични и теоретични знания в широк контекст в определена сфера на работа или обучение	Набор от познавателни и практически умения, необходими за намиране на решения на конкретни проблеми в определена сфера на работа или обучение	Способност за самоуправление в рамките на насоките за работен или учебен контекст, който обикновено е предвидим, но подлежи на промяна наблюдение на обичайната работа на други, като се поема известна отговорност за оценка и подобряване на работните или учебни дейности
Ниво 3	Познаване на факти, принципи, процеси и общи понятия в определена сфера на работа или обучение.	набор от познавателни и практически умения, необходими за намиране на решения на конкретни проблеми в определена сфера на работа или обучение набор от познавателни и практически умения, необходими за изпълнение на задачи и решаване на проблеми чрез подбор и прилагане на основни методи, инструменти, материали и информация	Поемане на отговорност за изпълнение на задачи при работа или обучение приспособяване на собственото поведение към обстоятелствата при решаване на проблеми
Ниво 2	Основни фактологични знания в определена сфера на работа или обучение	Основни познавателни и практически умения, при които се изисква използване на съответната информация за изпълнение на задачи и решаване на рутинни проблеми чрез използване на прости правила и инструменти	Работа или обучение под пряко наблюдение, с известна степен на самостоятелност
Ниво 1	Основни общи знания	Основни умения, необходими за изпълнение на прости задачи	Работа или обучение под пряко наблюдение в структуриран контекст

11.2. ВРЪЗКА МЕЖДУ НИВАТА В Е-CF 2.0 И НИВАТА В EQF

EQF-ниво	EQF-описание	е-CF ниво	е-CF описание	Типични задачи	Сложност	Автономност	Поведение
Ниво 8	Най-нови знания в определена сфера на работа или обучение и допирните точки между сфери Усъвършенствани и специализирани познания и техники, включително синтез и оценка, необходими за решаване на ключови проблеми в сферата на научните изследвания и/или иновациите, които разширяват и дават нови определения на съществуващи знания или професионални практики Проява на значителен авторитет, новаторство, независимост, научна и професионална завършеност и трайна обвързаност с разработването на най-нови идеи или процеси в работен или учебен контекст, включително научни изследвания	е-5	Ръководител на проекта Пълна отговорност и контрол по всички дейности; Известен в организацията и извън нея със своите иновативни решения и с това че има отличен нюх за бъдещето и допринася за формирането му, като използва нестандартно мислене и знания.	Стратегическо и програмно управление на ИС	Неструктурирана - непредвидима	Демонстрира изключително лидерство и самостоятелност в непознати условия, изискващи решаването на проблеми включващи множество взаимодействащи си фактори.	Формулира идея/план, трансформира, иновира, намира творчески решения чрез прилагане на широка гама от технически и / или управленски принципи
Ниво 7	Високо специализирани знания, някои от които представляват най-новите познания в дадена сфера на работа или обучение, като основа за оригинално мислене и/или изследователска дейност; Критическо осмисляне на въпроси, свързани със знанията в определена сфера и допирните точки между различни сфери; специализирани умения за решаване на проблеми, необходими при научни изследвания и иновации, за да се развият нови знания и процедури и да се включат знания от различни сфери Управление и трансформиране на работен и учебен контекст, който е сложен, непредвидим и изисква нови стратегически подходи поемане на отговорност с цел осигуряване на принос към професионални познания и практики и/или за анализ на стратегическите постижения на екипа	е-4	Водещ специалист / старши мениджър Обширен обхват на отговорностите, който се проявява в способност за интеграция в сложна среда; пълна отговорност за стратегическото развитие на персонала, работещ в непознати и непредвидими ситуации.	Цялостни /стратегически решения за ИС		Демонстрира лидерство и иновативност в непозната, сложна и непредсказуема среда. Занимава се с проблеми, включващи множество взаимодействащи си фактори.	
Ниво 6	Задълбочени познания в определена сфера на работа или обучение, които включват критическо разбиране на теории и принципи Напреднали умения, които показват овладяване и новаторство, необходими за решаване на сложни и непредвидими проблеми в специализирана сфера на работа или обучение Управление на сложни технически или професионални дейности или проекти, поемане на отговорност за вземане на решения в непредвидим работен или учебен контекст поемане на отговорност за управление на професионалното развитие на лица и групи	е-3	Старши специалист / мениджър Прилага иновативни методи и собствена инициатива в конкретни технически или търговски области; ръководи и отговаря за дейностите и развитието на екипа в непредвидими условия.	Консултантски услуги	Структурирана - непредвидима	Работи самостоятелно по разрешаване на текущи проблеми и се занимава с по-сложни въпроси. Има положително въздействие върху производителността на екипа	Планира, взема решения, контролира, изгражда екипи, обучава хората, оценява представянето, намира творчески решения чрез прилагане на специални технически или бизнес знания/умения
Ниво 5	Всестранни, специализирани, фактологични и теоретични знания в рамките на определена сфера на работа или обучение и осъзнаване на границите на тези знания. Богат диапазон от познавателни и практически умения, необходими за разработване на творчески решения на абстрактни проблеми Упражняване на управление и наблюдение в контекста на работни или учебни дейности, при които съществуват непредвидими промени преглед и развитие на собствените постижения и постиженията на другите	е-2	Специалист Отговорност и независимост в определени граници и може да контролира другите в тази среда; изгражда концептуални и абстрактни модели чрез креативно мислене; използва теоретичните знания и практически умения за решаване на сложни проблеми в рамките на предвидими, а понякога непредвидими условия.	Идеи, концепции/ Основни принципи		Работи под ръководство в среда, в която могат да настъпят непредвидими промени. Независимо решава текущи въпроси, които възникват от дейностите по проекта	Проектира, управлява, проучава, наблюдава, оценява, подобрява, намира нестандартни решения
Ниво 4	Фактологични и теоретични знания в широк контекст в определена сфера на работа или обучение Набор от познавателни и практически умения, необходими за намиране на решения на конкретни проблеми в определена сфера на работа или обучение Способност за самоуправление в рамките на насоките за работен или учебен контекст, който обикновено е предвидим, но подлежи на промяна; Наблюдение на обичайната работа на други, като се поема известна отговорност за оценка и подобряване на работните или учебни дейности		непредвидими промени. Независимо решава текущи въпроси, които възникват от дейностите по проекта		Планира, организира, интегрира, избира стандартни решения, взаимодействия, комуникира, работи в екип		
Ниво 3	Познаване на факти, принципи, процеси и общи понятия в определена сфера на работа или обучение. Набор от познавателни и практически умения, необходими за изпълнение на задачи и решаване на проблеми чрез подбор и прилагане на основни методи, инструменти, материали и информация. Поемане на отговорност за изпълнение на задачи при работа или обучение; Приспособяване на собственото поведение към обстоятелствата при решаване на проблеми	е-1	Сътрудник Може да използва на знанията и уменията за решаване на ясни проблеми, отговорен е за собствените си действия; работи в стабилна среда.	Поддръжка, услуги	Има ограничена независимост, когато контекстът е стабилен с малко променливи фактори	Прилага, адаптира, разработва, внедрява, поддържа, ремонтира, намира прости решения	

11.3. ДЕСКРИПТОРИ ОТ ЦИКЪЛА ЗА КАЧЕСТВО НА ПОО ПО ЕТАПИ

Критерии за качество	Примерни дескриптори на равнище система за ПОО	Примерни дескриптори на равнище институти, предоставящи ПОО
Планирането отразява стратегическа позиция, споделяна от заинтересованите страни и включва изрични цели, действия и показатели	- Целите на ПОО са описани в средносрочен и дългосрочен план и са обвързани с европейските цели - Съответните заинтересовани страни участват в определянето на целите на ПОО на различни равнища - Плановите се установяват и наблюдават чрез специфични показатели (критерии за успех) - Установени са механизми и процедури за определяне на потребностите на обучението - Създадена е информационна политика, която да гарантира най-добро разпространение на качествени резултати, при спазване на националните/ регионални изисквания за защита на данните - Определени са стандарти и насоки за разпознаване, утвърждаване и удостоверяване на индивидуалните способности	- Европейските, националните и регионалните цели на политиката в областта на ПОО са отразени в местните планове, установени от институти, предоставящи ПОО - Определени са и се наблюдават ясно определени цели - Текуща консултацията със съответните заинтересовани страни с цел да се установят специфичните местни/индивидуални потребности - Ясно са разпределени отговорностите по управлението на качеството и развитието - Налице е ранно участие на екипа в планирането, включително по отношение на развитието на качеството - Предоставящите институти организират съвместни инициативи с други институти, предоставящи ПОО Съответните заинтересовани страни участват в процеса на анализиране на местните потребности - Институти, предоставящи ПОО разполагат с ясна и прозрачна система за осигуряване на качество
Плановите за прилагане са създадени след консултации със заинтересованите страни и включват изрични принципи	- Плановите за прилагане са установени в сътрудничество със социалните партньори, институти, предоставящи ПОО и други заинтересовани страни на различните равнища - Плановите за прилагане включват разглеждане на необходимите ресурси, на възможностите на потребителите и инструментите, както и необходимите насоки за подкрепа - Насоките и стандартите са създадени с цел прилагането им на различни равнища Плановите за прилагане включват специфична подкрепа за обучение на учители и обучаващи - Отговорностите на институти, предоставящи ПОО в процеса на прилагане са изрично описани и прозрачни - Създава се национална и/или регионална рамка за осигуряване на качество, която включва насоки и стандарти за качество на равнище институт, предоставящ ПОО, чиято цел е да насърчават постоянното подобряване и саморегулирането	- Ресурсите са подходящо съобразени/ определени във вътрешен план с оглед постигането на целите, определени в плановите за прилагане - Изрично се подкрепят уместни и всеобхватни партньорства с цел прилагане на планираните действия - Стратегическият план за развитието на уменията на екипа определя потребностите от обучение за учители и обучаващи - Екипът осъществява редовни обучения и развива сътрудничество със съответните външни заинтересовани страни, за да подкрепи изграждането на капацитет и подобряването на качеството и за да постигне по-добри резултати
Оценяване на резултатите и	Създава се методологията за оценяване, която включва вътрешно и външно	Периодично се извършва самооценка в съответствие с националните и

процесите, подкрепено от конкретни цифри, се извършва редовно	оценяване - Участието на заинтересованите лица в процеса на наблюдение и оценяване е съгласуван и ясно описан - Националните/регионалните стандарти и процеси за подобряване и осигуряване на качеството съответстват и са пропорционални на потребностите на отрасъла - Системите подлежат на самооценка, вътрешен и външен преглед, по целесъобразност - Прилагат се системи за ранно предупреждение - Прилагат се показатели за изпълнение - Събират се съотносими, редовни и съгласувани данни, за да се измери успеха и да се определят областите за подобрене. - Създадени са подходящи методологии за събиране на данни, например въпросници и показатели/измервателни единици	регионалните нормативни уредби/рамки или по инициатива на институтите, предоставящи ПОО - Оценяването и прегледът включват процеси и резултати от обучението включително оценка на удовлетворението на учащите, както и на постиженията и удовлетворението на екипа - Оценяването и прегледът включват подходящи и ефективни механизми за включването на вътрешни и външни заинтересовани страни - Прилагат се системи за ранно предупреждение
Преразглеждане	- На всички равнища се определят процедури, механизми и инструменти за извършване на преразглеждането - Процесите подлежат на периодично преразглеждане и се създават планове за действие за осъществяване на промени. - Системите се коригират съответно. - Информация относно резултатите от оценяването се прави обществено достъпна	- Събират се отзиви на обучаващите се относно техния собствен учебен опит и относно средата на учене и преподаване. - Наред с отзивите от преподавателите, те се използват за информация при следващи действия - Информация относно резултатите от преразглеждането е широко обществено достъпна - Процедурите относно отзивите и преразглеждането са част от процеса за стратегическо обучение в организацията - Резултатите от процеса на оценяване се обсъждат със съответните заинтересовани страни и се изготвят съответни планове за действие

11.4. РЕФЕРЕНТЕН НАБОР ОТ ИЗБРАНИ ПОКАЗАТЕЛИ ЗА КАЧЕСТВО ЗА ОЦЕНКАТА НА КАЧЕСТВОТО НА ПОО

Показател	Вид на показателя	Цел на политиката
Общи показатели за осигуряване на качество		
1. Значение на системите за осигуряване на качество за институтите, предоставящи ПОО: а) дял на институтите, предоставящи ПОО, използващи вътрешните системи за осигуряване на качеството, определени от закон/ по собствена инициатива; б) дял на акредитираните институти, предоставящи ПОО.	Контекст/ Входен показател	Насърчаване на културата на подобряване на качеството на равнище институти, предоставящи ПОО Повишаване на прозрачността на качеството на обучение Подобряване на взаимното доверие в предоставянето на обучение

2. Инвестиции в обучението на учители и обучаващи: а) дял на учителите и обучаващите, участващи в допълнително обучение; б) размер на инвестираните средства.	Входен показател/ Показател за процеса	Насърчаване съпричастността на учители и обучаващи в процеса на развиване на качеството на ПОО Подобряване на способността на ПОО да отговори на променящите се потребности на пазара на труда Повишаване на индивидуалните способности за изграждане на капацитет за обучение Подобряване на постиженията на учащите се
Показатели в подкрепа на целите за постигане на качество на политиките в областта на ПОО		
3. Процент на участие в програмите за ПОО: Брой на участниците в програмите за ПОО ⁽¹⁾ , според вида на програмата и индивидуалните критерии ⁽²⁾ .	Входен показател/ Показател за процеса/ Показател за резултата	Получаване на основна информация на равнище система за ПОО и институти, предоставящи ПОО относно привлекателността на ПОО Целева подкрепа за увеличаване на достъпа до ПОО, включително на групите в неравностойно положение
4. Процент на завършване на програмите за ПОО: Брой лица, успешно завършили/изоставили програми за ПОО според вида на програмата и индивидуалните критерии.	Показател за процеса/ Показател за резултата	Получаване на основна информация относно постигнатите резултати и качеството на процеса на обучение Изчисляване на процента на отпадащите от обучението в сравнение с процента на участие Подкрепа за успешно завършване като една от основните цели за постигане на качество на ПОО Предоставяне на обучение с подпомагаща насоченост, включително за групите в неравностойно положение
5. Процент на намиране на работа по програмите за ПОО: а) ориентиране на обучаващите се по ПОО в определен момент след завършване на обучението според вида на програмата и индивидуалните критерии ⁽³⁾ ; б) дял на обучаващите се по ПОО, намерили работа в определен момент след завършване на обучението, според вида на програмата и индивидуалните критерии.	Показател за резултата	Подкрепа на професионалната пригодност Подобряване на способността на ПОО да отговори на променящите се потребности на пазара на труда Предоставяне на обучение с подпомагаща насоченост, включително за групите в неравностойно положение
6. Използване на придобитите умения на работното място: а) информация относно работното място, получено от отделните лица след завършване на обучението според вида на обучението и индивидуалните критерии; б) процент на удовлетворение на отделните лица и на работодателите от придобитите умения/ способности.	Показател за резултата (комбинация от качествени и количествени данни)	Увеличаване на професионалната пригодност Подобряване на способността на ПОО да отговори на променящите се потребности на пазара на труда Предоставяне на обучение с подпомагаща насоченост, включително за групите в неравностойно положение
Допълнителна информация		
7. Процент на безработицата ⁽⁴⁾ според индивидуалните критерии	Показател за контекста	Основна информация за политиката за вземане на решения на равнище система за ПОО
8. Превес на уязвими групи: а) процент на участници в ПОО, класифицирани като групи в неравностойно положение (в определени райони или области, привличащи работна ръка) според възрастта и пола; б) процент на успеваемост на групите в	Показател за контекста	Основна информация за политиката за вземане на решения на равнище система за ПОО Подкрепа за достъпа до ПОО на групите в неравностойно положение Предоставяне на обучение с подпомагаща насоченост за групите в неравностойно

неравностойно положение според възрастта и пола.		положение
9. Механизми за определяне на потребностите от обучение на пазара на труда: а) информация относно механизмите, създадени с цел да определят променящите се изисквания на различни равнища; б) доказателства за тяхната ефективност.	Контекст/ Входен показател (информация относно качеството)	Подобряване на способността на ПОО да отговори на променящите се потребности на пазара на труда Подкрепа на професионалната пригодност
10. Схеми, използвани за насърчаване на полесен достъп до ПОО: а) информация относно съществуващите на различни равнища схеми; б) доказателства за тяхната ефективност.	Показател за процеса (информация относно качеството)	Подпомагане на достъпа до ПОО, включително на групите в неравностойно положение Предоставяне на обучение с подпомагаща насоченост

(1) За интерактивното дистанционно обучение: нужен е период от шест седмици обучение преди обучаваният да може да се счита за участник. За учене през целия живот: процент от населението, одобрен за официалните програми за ПОО.

(2) Освен основни критерии като пол и възраст, могат да бъдат прилагани и други социални критерии, като например лица, напуснали рано училище, най-високо ниво на образование, мигранти, лица с увреждания, продължителност на периода на безработица и т.н.

(3) За интерактивното дистанционно обучение: включително информация относно посоката, поета от отпадащите от ПОО.

(4) Определение според МОТ и ОИСР: лица на възраст между 15 и 74 години без работа, активно търсещи работа и готови да започнат работа.

Списък на таблиците и фигурите

Таблица 1. Индикатори за напредъка на България и ЕС-27 по целите на Европа 2020.....	16
Таблица 2. Ключови действия по програмата „Нови умения за нови работни места”	20
Фигура 1. Квалификации и единици в ECVET.....	48
Таблица 3. Проучване на условията на труд: съответствие на уменията на работното място	55
Таблица 4. Проучване на условията на труд: инвестиции в обучение	56
Таблица 5. Проучване на условията на труд: чувство за добре свършена работа.....	56
Фигура 2. въздействието на рецесията върху заетостта (ЕС-27 +).....	62
Фигура 3. Бъдещи възможности за работа (ЕС-27 +).....	63
Фигура 4. Промяна на професионалната структура (ЕС-27 +).....	63
Фигура 5 : Търсенето на квалификации, нетна промяна (ЕС-27 +)	64
Фигура 6: Промяна в секторната заетост (ЕС-27 +)	65
Фигура 7: Тенденции на предлагане на работна сила на възраст 15 + (ЕС-27 +) според квалификацията..	65
Фигура 8: Работна сила по възраст, пол и квалификация (ЕС-27 +).....	66
Фигура 9: Промяна на търсенето по професионални групи и квалификации, 2010-20 (ЕС-27 +)	66
Фигура 10. Концептуална рамка за анализ на търсенето и предлагането на умения	68
Фигура 11. Обща структура на класификатора ESCO	71
Таблица 6. 36 компетенции за ИКТ в e-Competence 2.0.....	75
Таблица 7. Пример за описание на компетенция „Изграждане” в e-Competence 2.0.....	76
Фигура 12. Връзките между компетенциите в e-CF и квалификациите в областта на ИКТ представени чрез описаните знания и умения	77
Фигура 13. Web-базиран инструмент за създаване на компетентностни профили от e-CF.....	79
Фигура 14. Избор сред всички компоненти на 1 компетенция	80
Фигура 15. Избор сред 1 компонент на всички компетенции.....	80
Фигура 16. Обща структура на SFIA.....	82
Фигура 17. Описание на нивата на проявление в SFIA	83
Таблица 8. Пример за описание на компетенция „Системно проектиране” в e-Competence 2.0	84
Таблица 9. Пример за описание на компетенция „Иновативност” в e-Competence 2.0.....	84
Таблица 10. Обща структура на ITG Competency Model	87
Фигура 18. Разпределение на обучението в сектор Металургия в Испания през последните години.....	96
Фигура 19. Кариерна карта за сектор Туризъм, разработена от People 1st	106
Фигура 20. Кариерна стълба за длъжност в сектор Туризъм, разработена от People 1st	106
Фигура 21. Кариерна карта - връзка между различните нива на квалификация и обучение и доставчиците им	107
Фигура 22. Графичен профил на изисквани компетенции по проекта DEWEBAS	109
Фигура 23. Примерна структура на база данни с компетенции по проекта DEWEBAS	110
Фигура 24. Обща визия за подкрепа на УЦЖ в мебелната промишленост по проекта LILAC	111
Фигура 25. Проект за интерфейс на системата за анализ на недостига на умения SGAS	112
Фигура 26. Проект за профил на длъжност в системата за анализ на недостига на умения SGAS	112
Фигура 27. Оценка на компетенции в системата за анализ на недостига на умения SGAS	112
Фигура 28. Основни услуги за управление на дефиницията на компетенции.....	142
Фигура 29. Семантични услуги за управление на дефиницията на компетенции	142
Фигура 30. Специализирани услуги за управление на дефиницията на компетенции.....	142
Фигура 31. Услуги за данни за лични и групови компетенции.....	143
Фигура 32. Услуги за анализ на несъответствието в уменията	143
Фигура 33. Други услуги, свързани с компетенциите на лицата	143
Фигура 34. Основни понятия за компетентност в модела на LICEF.....	152

Таблица 11. Примери за дефиниция на компетенции в различни области, и разбиването им на знания и умения в модела на LICEF	153
Таблица 12. Класове общи умения в модела на LICEF	153
Фигура 35. графичен модел за представяне на уменията в модела на LICEF	154
Фигура 36. Индикатори за изпълнение в модела на LICEF	154
Таблица 13. Нива на представяне спрямо добавени индикатори за изпълнение в модела на LICEF	155
Таблица 14. Основни дефиниции в Концептуалната карта на компетенциите	156
Фигура 37. Концептуална карта на компетенциите.....	159
Фигура 38. Модел на информационна архитектура на проекта HE5P	160
Фигура 39. Работа с малки и средни предприятия в архитектурата на HE5P	161
Фигура 40. Представяне на различни доказателства за оценка в архитектурата на HE5P.....	162
Фигура 41. Модел за управление на компетенции по проекта eCOTOOL.....	164
Таблица 15. Речник на PAS-1093	167
Таблица 16. Речник на домейна на TenCompetence	169