

ВАЛИДИРАНЕ НА ЗНАНИЯ И УМЕНИЯ, ПРИДОБИТИ В ТРУДОВИЯ ОПИТ – ОПИТ И ТЕНДЕНЦИИ

Емилиана Димитрова, Красимира Брозиг

Национална агенция за професионално образование и обучение

Резюме. Системата за валидиране на неформално и самостоятелно придобити професионални знания, умения и компетентности е въведена в България с поправките в закона за професионално образование и обучение през 2014 г. Статията представя сравнение на характеристиките на системата за валидиране в България с други европейски страни.

Системата за валидиране беше разработена и тествана в рамките на проекта „Нова възможност за моето бъдеще“. Повече от 3000 граждани получиха сертификати за притежавани от тях професионални компетентности, придобити извън училището или университета. Повече от 1000 експерти, учители и обучители са научиха да ползват разработения в рамките на проекта инструментариум. Статията представя някои предизвикателства пред системата на професионалното образование и обучение, свързани с валидирането. Обяснени са ползите от валидирането на неформално и самостоятелно придобити компетентности от гледна точка на по-лесно намиране на работа, достъп до продължаващо обучение, улесняване наемането на персонал в предприятията и институциите.

Keywords: validation, recognition, informal and non-formal learning, formal education, competences, labor market, certificate of competence

Все още в България притежаването на документ (диплома, свидетелство, удостоверение) за професионална квалификация не е задължително изискване за практикуването на повечето професии у нас. Изключение правят регулираните професии и някои длъжности, за назначаването на които се изисква диплома за висше образование в определено направление. Съществуват все пак браншове (строителство, туризъм), където квалификацията на заетите лица се изисква да бъде доказвана при определни обстоятелства. Има и дейности, за извършването на които се изисква документ за квалификация – например дейността на служителите в траурните агенции.

Несъмнено е обаче, че наличието на сертификат за притежаваните от лицето компетентности ще доведе до улесняване в голяма степен на трудовата

мобилност – както в рамките на държавата, така и извън нея, до подобряване на процеса по подбор на персонала, постигане на по-висока степен на обективност при оценяването му и кариерното израстване.

Доскоро обучаващите институции изпитваха затруднение при отразяване наличието на предишен опит на кандидатите за обучение, независимо къде той е придобит – на работното място или като хоби в свободното време. В пълна сила това се отнася за лицата над 16 години, които притежават определени компетентности, нормативната уредба предвижда някакви форми на обучение, като „самостоятелна“, „заочна“, но поради недоброто синхронизиране между документите и големите липси в тях нямаше яснота как осигурените възможности могат да се прилагат в полза на хората, как да се планира обучението, как да се установи точната липса – знания или умения, как да се организира признаването им, как да го оформят в задължителните документи, които една обучаваща институция поддържа. Основен и немаловажен момент е какво следва да се изписва в документа, издаван след успешно издържани изпити – дали реално проведеното обучение, като то не е провеждано реално, или всички предмети и хорариумът по учебни предмети от учебния план. И съществуваха различни интерпретации, някои от които в нарушение на действащото законодателство. А немалко обучаващи институции са организирали обучение, без да се съобразяват и да признават притежаваните от кандидатите знания, умения и опит, което създава негативни нагласи, демотивира гражданите и е в пълен разрез с основната политика за натрупване на знания и умения през целия живот.

През последните години в образователните среди все по-често започва да се споменава думата „валидиране“, която както на европейско, така и на национално ниво се очакваше да сложи ред в признаването на натрупания опит и възможността той да се докаже и използва. Тази тенденция е подкрепена и от сложената се тежка икономическа криза, довела до рязкото нарастване на безработицата, особено сред младите хора, и в контекста на застаряването на населението, валидирането на адекватни знания, умения и компетентност дава още по-ценен принос за подобряване на функционирането на пазара на труда, като стимулира мобилността и повишава конкурентоспособността и икономическия растеж. Освен това този процес има ключова роля за повишаване на пригодността за заетост и за стимулиране на мобилността, увеличава мотивацията за учене през целия живот, особено при хората в социално и икономически неравностойно положение или при нискоквалифицираните.

От 2004 година стартира периодично европейско проучване на провежданите в страните членки на Европейския съюз (ЕС) политики и практики в областта на валидирането на резултатите от неформалното и самостоятелното учене. Анализът на предоставената информация относно постигнатия напредък и постижения в отделните страни, проведен през 2004, 2005, 2008, 2010 и 2012 г.,

позволява да се направят обобщения и изводи, част от които са отразени в Европейските насоки за валидиране на неформалното и информалното/самостоятелното учене на Европейската комисия и CEDEFOP (2009 г.) и са основа за приетата Препоръка на Съвета от 20 декември 2012 година относно валидирането на неформалното и самостоятелното учене.

Практики от европейски страни

Националните практики за валидиране на професионалните умения в изследваните страни на ЕС са твърде различни, показва анализът на практиките от ЕС, осъществен под името „Нова възможност за моето бъдеще“. Различни са както използваните инструменти за валидиране на резултатите от ученето, така и отговорните институции, прилаганата методология, степента на участие на всички заинтересовани страни и др. Развити системи за оценяване и сертифициране на професионални знания и умения, придобити извън училище, колежа или университета, могат да се намерят в практиките на Франция, Холандия, Португалия, Норвегия и др. страни. Във Франция могат да кандидатстват само лица с поне три години трудов опит по професията, за която искат да се валидират. За получаване на сертификат не е необходимо кандидатите да се явяват на изпити. Комисия оценява представените доказателства за предишен опит и умения и взема решение кои компетенции могат да бъдат валидирани. В Люксембург всяко лице може да кандидатства за валидиране на компетенции както от сферата на общото, така и от професионалното или от висшето образование. Процедурата се състои от два етапа – събиране и представяне на доказателства и оценката им. Две са причините гражданите да кандидатстват за валидиране – или с цел по-лесно да си намерят работа, или за обществено признание. Последното обяснява и интереса на пенсионирани лица за включване в процедурата.

Испанската система за признаване е отворена за граждани с поне 3 г. трудов опит по професията (или 2000 работни часа). Валидираните компетенции се записват в специален регистър (поддържа се от службата по заетостта) в досието на кандидата. Не се издават сертификати, а валидирането се ползва основно с цел продължаващо обучение. Валидират се компетенции както от сферата на висшето, така и от професионалното образование. Оценяването е на базата както на доказателства, представени от кандидата, така и от интервюта, демонстрации, изпити. Комисията по валидиране, която подготвя методическите документи за процедурата, е междуправителствена – включва представители на министерство на образованието и министерство по заетостта/труда. В комисиите по професионални направления, които осъществяват самите процедури, могат да се включват като членове само лица, притежаващи четири години опит като обучители или работещи в съответния сектор (за председателя на комисията – шест години). Финансира се валидирането на

лица с професии от определени сектори (основно тези, по които има свободни работни места).

В Португалия системата за валидиране на неформално и самостоятелно придобити знания, умения и компетентности (професионални, ключови, в сферата на висшето образование) е разработена през 2005 г. по проект, финансиран от Европейския социален фонд. До момента повече от 1 млн. граждани (интересът в последните две години е спаднал) са кандидатствали за валидиране. Право за валидиране, също като в Испания и Франция, имат лица с три години трудов опит. За да получат сертификат, те трябва да издържат успешно изпити (като в България) – по теория и практика. Издават се 2 вида сертификати – за професионална квалификация и за отделни компетентности. Сертификатите са различни от тези, издавани във формалното образование – те дават същите права на притежателя си като сертификатите, получени след формално обучение, но все още се приемат резервирано от обществото. Процедурите се провеждат от централните по валидиране „Нова възможност“, създадени към обучаващи институции – училища или центрове за обучение на възрастни.

Анализът на европейските практики в изследваните страни показва, че въпреки създадените в много държави нормативни предпоставки все още системите за валидиране се отличават с ограничени функции основно по три причини:

- липса на доверие в тях, в свързаните с тях процеси и в резултатите от валидирането;
- слаба информираност на гражданите;
- културни и поведенчески бариери пред валидирането на неформалното и самостоятелното учене.

Нагласи към валидирането в България

Чрез „Нова възможност за моето бъдеще“ е направено проучване за потребностите и нагласите сред различни целеви групи в България относно необходимостта от въвеждане на процедура по валидиране. 90% от анкетираните биха искали да имат сертификат за умения, които са усвоили извън училище или университета, като малко над 80% са готови да се явят на изпити (изпитите по теория и практика са задължителна стъпка в процедурата по валидиране).

Освен проучване на начините за придобиване на нови умения компетентностите, за които гражданите биха искали да имат сертификат (по-често ключови умения – социални умения, работа в екип, предприемачески умения, лидерски умения, управление на проекти, чуждоезикови умения и по-рядко професионални умения), анкетираните лица отговарят и на въпроса защо искат да имат документ за притежаваните умения (фигура 1).

При безработните най-голям брой лица посочват отговор „Ще се повиши конкурентоспособността им на пазара на труда“. Изследването показва, че гражданите считат че наличието на сертификат има най-голямо значение при кандидатстване за нова работа. Процедурата по валидиране, като цяло, намира подкрепа най-много сред представители на работодателите и синдикатите, по-малко сред обучаващите институции. Намират се и становища против валидирането – изказване на работещи в сферата на козметиката „онова, което е научено по някакъв страничен начин, има риск да бъде грешно научено, има риск да не е актуално, ами ако е опасно за клиентите или вместо позитивен има негативен ефект“. Съществуват и опасения, че има вероятност да се „раздават“ или „продават“ документи за професионална квалификация при липса на достатъчни механизми за контрол.

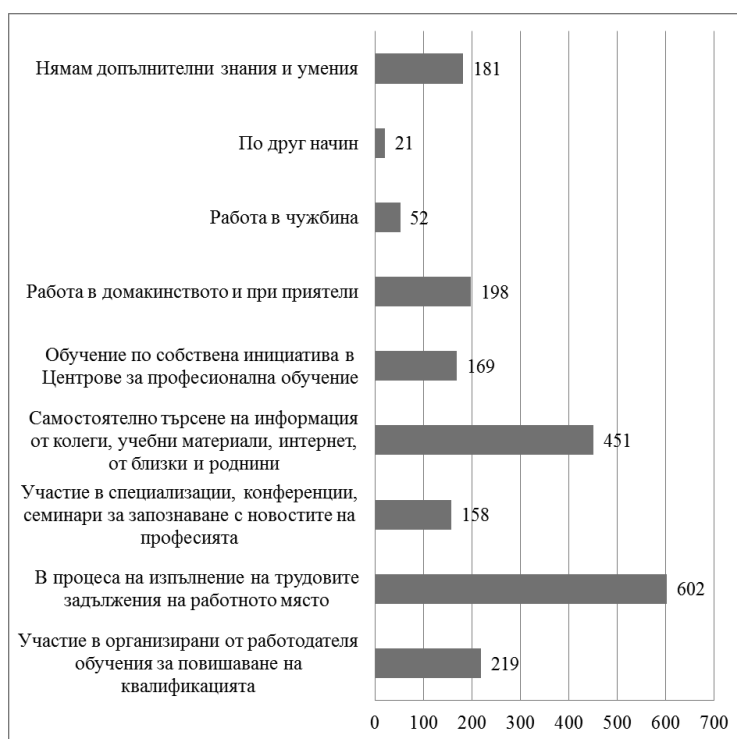


Фигура 1. Необходимо ли е да имате документ за притежавани умения?

Най-много граждани са проявили интерес да си валидират компетентностите – професии в сферата на приложната информатика (14,3%), хотелиерство и ресторантьорство (12,7%), социални дейности (9,3%), строителство (7,3%), търговия (6,9%), машиностроене (6,7%).

Изследването показва, че над 50% от наетите лица в България са започнали работа без необходимата квалификация и са усвоявали компетенциите, необходими за справяне с трудовите си задачи, на работното си място. Тези хора

не са имали възможност да получат сертификат за усвоените от тях знания и умения на работното си място и следователно не може да бъде осигурена формална преносимост на придобитите от тях компетенции. Изследването, проведено чрез анкети с целевите групи заети и безработни лица (общо 1315 лица) и дълбочинни интервюта с представители на заинтересованите страни (работодатели, държавни и общински институции, обучаващи институции, бюра по труда – общо 84 лица), показва, че 47,1% от гражданите усвояват нови умения на работното си място, но немалък процент – 35,3%, го правят самостоятелно – с информация от колеги, учебни материали, интернет, от близки и роднини. Отговорите на интервюираните лица са представени във фигура 2.



Фигура 2. Как усвоявате нови знания и умения

Направеното изследване с участието на социалните партньори Българска стопанска камара и Конфедерацията на независимите синдикати в България недвусмислено доказва, че в България съществуват нагласи за развитие на процеса „валидиране“, макар той да не е дефиниран еднозначно в нормативната уредба.

Опит във валидирането според „Нова възможност за моето бъдеще“

Приложената в „Нова възможност за моето бъдеще“ технология на процеса „валидиране“ се базира както на проучения европейски опит, така и на натрупания опит на България в Програмата за учене през целия живот, финансирана от ЕК. Разработената на тази основа Методология за въвеждане и поддържане на система за идентифициране и признаване на знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално обучение и самостоятелно учене, както и Наръчникът за валидиране на професионални компетенции и допълнения към него инструментариум са теоретичната и методическа основа за тестването на процеса „валидиране“ на национално ниво.

В рамките на инициативата са валидирани компетентностите на 6731 лица с цел тестване на разработения инструментариум. Професиите, по които са валидирани компетенции, в голяма степен не съвпадат с тези от проучването: „Готвач“ – 634 лица, следват професиите „Сервитьор-барман“ – 213, „Фризьор“ – 192, „Техник по транспортна техника“ – 145, „Монтьор на транспортна техника“ – 132, „Козметик“ – 130, и „Оператор в производството на облекло“ – 130. Анализирането на резултатите от тестването показва, че хората искат да валидират компетенции по професии, до известна степен свързани със спецификата на региона – в Бургас и Варна се предпочитат професии от хотелиерство и ресторантьорство, Ловеч – производство на изделия от дървесина, Монтана – приложна информатика, Перник – строителство, Сливен – машиностроене, и т.н.

Таблица 1. Компетентности по различни професии, валидирани най-често в рамките на инициативата „Нова възможност за моето бъдеще“

Професия	Специалност	Компетентност
Техник на транспортна техника	Автотранспортна техника	Диагностика на транспортна техника
Готвач	Производство на кулинарни изделия и напитки	Приготвяне на пици – топла кухня Приготвяне на студени предястия и салати
Моделиер-технолог на облекло	Конструирание, моделиране и технология на облекло от текстил	Конструирание, моделиране и технология на дамско облекло
Оператор в производството на облекло	Производство на облекло от текстил	Изработка облекло от тъкани и плетени текстилни материали
Строител-монтажник	Сухо строителство	Изпълнява преградни стени Изпълнява окачени тавани
Монтьор на транспортна техника	Автотранспортна техника	Демонтаж, монтаж, центровка и регулировка на механизми, системи и агрегати

Планински водач	Туризъм	Опасности в планината и предпазване от тях
Оператор в дървообработването	Производство на тапицирани изделия	Изработка и ремонт на пружинираща и облицовъчна част от тапицериата
Фризьор	Фризьорство	Извършва диагностика на косъма със специализирана компютърна техника Детско подстригване
Козметик	Козметика	Терапии за ръце и ходила Грим
Помощник-възпитател	Помощник-възпитател в отглеждането и възпитанието на деца	Изработва помощни и нагледни материали за провеждане на образователни дейности
Техник на компютърни системи	Компютърна техника и технологии	Открива, отстранява и диагностицира дефекти и проблеми в компютърната система
Строителен техник	Строителство и архитектура	Изготвяне на оферти Груб строеж
Монтьор на енергийни съоръжения и инсталации	Газова техника	Сглобява/разглобява хидравлични машини и апарати от газови възли
Оперативен счетоводител	Оперативно счетоводство	Текуща обработка на счетоводна документация
Хлебар-сладкар	Производство на сладкарски изделия	Изработва полуфабрикати за художествена украса
Организатор на туристическа агентска дейност	Организация на туризма и свободното време	Информира и консултира клиентите във връзка с покупката и потреблението на туристически продукти и/или услуги

Валидирането в България – нормативни решения и прилагане

С направените през 2014 г. промени в Закона за професионалното образование и обучение (ДВ, бр. 61 от 2014 г.) валидирането вече е една от основните дейности в системата на професионалното образование и обучение. Приета е и Наредба № 2 от 13.11.2014 г. на Министъра на образованието и науката за условията и реда за валидиране на професионални знания, умения и компетентности. Съгласно приетата нормативна уредба валидирането на професионални знания, умения и компетентности се състои в признаване на придобити знания, умения и компетентности по професия или част от нея, получени чрез неформално обучение или самостоятелно учене, с цел достъп до обучение за придобиване на професионална квалификация и улесняване на достъпа до пазара на труда. За да се изпълни със съдържание посоченото

определение, нелека дискусия беше проведена за това каква е разликата между „самостоятелното учене“ и „самостоятелната форма на обучение“, както и между „неформалното“ и „самостоятелното“ учене. Натрупаният опит по проект „Нова възможност за моето бъдеще“ подпомогна законодателя и експертите за приемане на съответните решения.

Процедурата по валидиране включва следните етапи:

1. Определяне на професионалното направление и професията от Списъка на професиите за професионално образование и обучение, по които лицето желае да валидира своите професионални знания, умения и компетентности.

2. Идентифициране на професионалните знания, умения и компетентности, които лицето притежава и които могат да бъдат обект на валидиране.

3. Съпоставяне на притежаваните от лицето знания, умения и компетентности с посочените в ДООИ по съответната професия.

4. Преглед на представените от лицето доказателства (документи, артефакти и др.), проверка на онези знания и умения, за които лицето не притежава доказателства.

5. Насочване на лицето към допълнително обучение, когато след съпоставяне на заявените от лицето професионални знания, умения и компетентности се установи несъответствие с резултатите от ученето в ДООИ за придобиване на квалификация по професията (обучението не е част от процедурата по валидиране).

5. Полагане на изпити по теория и практика:

а) държавни изпити по теория и по практика на професията за признаване на степен на професионална квалификация;

б) изпити по теория и по практика на професията за признаване на професионална квалификация по част от професията;

6. Признаването на придобитите от лицето професионални знания, умения и компетентности при успешно положени изпити и издаване на сертификати – свидетелство за **валидиране** на степен на професионална квалификация или удостоверение за **валидиране** на професионална квалификация по част от професия.

Документите, издавани при валидиране, се различават от документите, издавани от обучаващите институции след проведено професионално обучение или професионално образование (свидетелство за **придобиване** на професионална квалификация или удостоверение за професионално обучение). За разлика от документите, издавани след проведено професионално обучение, съдържащи предмети и учебни часове, документите, придобити след валидиране, съдържат описание на притежаваните от лицето компетентности, така както са дефинирани в ДООИ по професии, което ги прави по-разбираеми за бизнеса (при подбор на кандидати за работа) и за гражданите.

Документите за валидиране съгласно ЗПОО дават същите права на притежателя си, каквито и документите за професионално обучение, получени във формалната система.

Право да извършват валидиране на професионални знания, умения и компетентности, имат всички институции, които имат право да организират професионално обучение, но само по професиите, по които осъществяват обучение. Право да валидират професионалните си знания, умения и компетентности, имат лица, които притежават необходимото образователно равнище – напр. за валидиране по професии с трета степен на професионална квалификация (екскурзовод, строителен техник, оперативен счетоводител) се изисква диплома за средно образование. Не се изисква трудов опит по професията, по която лицето кандидатства за валидиране (за разлика от други страни – във Франция, Испания и др.). Въпреки че въведените чрез наредба на министъра на образованието и науката (Наредба № 2 от 13.11.2014 г. за условията и реда за валидиране на професионални знания, умения и компетентности) високи изисквания към обучаващите институции относно предлаганите услуги по валидиране, както и мерки за контрол на процедурата, намаляват до голяма степен риска от опорочаване, но обществото все още не е готово да приеме напълно и без резерви тази алтернатива.

С приемането на нормативната уредба процесът на валидиране успешно стартира и в институции извън работилите по проект „Нова възможност за моето бъдеще“. По информация на Националната агенция за професионално образование и обучение (НАПОО) през 2015 г. в центровете за професионално обучение, които са задължени да уведомяват НАПОО при организиране на изпити за валидиране, са кандидатствали около 120 лица. Най-често кандидатите за валидиране са лица, които дълги години са практикували професия, но не са имали документ за професионална квалификация (готвачи, сервитьори, фризьори, автомонтьори, строители, служители в траурни агенции и др.).

Как би се увеличил интересът към валидирането?

В рамките на процедурите по валидиране в ЦПО, а и по време на изпълнението на проекта „Нова възможност за моето бъдеще“ се установи, че за успешното провеждане на процедурите е изключително важно резултатите от учене да са конкретни и добре формулирани в Държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по професии. Опитът от валидирането е една от причините НАПОО да започне прилагането на подход, основан на „единици резултати от учене“ в ДООИ.

Друг съществен момент, определящ успеха на валидирането, са уменията на консултантите – тези, които в разговор с кандидата идентифицират по коя професия може да се валидират притежаваните компетенции, какви знания и умения (включени в професията и описани в ДООИ) могат да бъдат обект на процедурата и би било полезно за лицето да бъдат описани в сертификата му

за валидиране. Консултантът трябва да притежава задълбочени познания от сферата на професионалното обучение – по различни професии, а също да познава и нормативната база. Той трябва да подкрепя и окуражава лицето, да му помага да си направи план за подготовка за проверките на уменията, за които няма доказателства, и за финалните изпити, да му съдейства да получи при необходимост консултация от други преподаватели в центъра за професионално обучение, професионалната гимназия или професионален колеж. В рамките на проекта „Нова възможност за моето бъдеще“ за консултанти и за участници в комисиите за оценка на компетентностите на кандидатите са обучени над 1300 лица – представители на синдикални и работодателски организации, професионални гимназии и др. Понастоящем се констатира, че те едва ли са достатъчни сега, когато и центровете за професионално обучение предлагат услуги по валидиране, така че е необходимо да се планират дейности, насочени към идентифициране на липсващите умения на тези лица и инициране на мерки за повишаване на квалификацията им – обучение, информационни материали или друго.

Обвързването на заплащането освен с положения труд и с необходимата квалификация за заемане на определена длъжност би мотивирало в по-голяма степен хората да полагат усилия, за да поддържат и повишават собствената си квалификация, а също и да получат документ, доказващ притежаваните от тях умения. Обвързването на квалификацията с изискванията за заемане на определена длъжност е също механизъм, насърчаващ ученето през целия живот, а и валидирането, като част от този процес. Наличието на национален подход за кариерно израстване, както и системи за оценяване на труда на работещите в съответното предприятие или фирма, също биха допринесли, от една страна, за повишаване интереса към процеса на валидиране, а от друга – за подобряване качеството на продуктите от вложения труд. За постигането на тези резултати от съществено значение е информираността на работодателите и включването на социалните партньори във всички етапи на процеса на валидиране.

Друг съществен въпрос, който предстои да бъде решен и който следва да доведе до осигуряване на механизми за устойчиво развитие на процеса валидиране, е преосмисляне на съществуващата система и актуализирането ѝ в нормативната уредба във връзка с приемането на Закона за училищното образование и въведения чрез него нов понятиен апарат.

Заклучение

Валидирането на знания, умения и компетентности е основен инструмент за реализиране на политиката за учене през целия живот. То създава условия за професионално и личностно развитие, за официално признаване и сертифициране на придобитите или усъвършенствани знания, умения и

компетентности и така гарантира равнопоставеност на различните форми на учене, улеснява преходите на личността от образование и обучение към заетост и подкрепя реализирането на хората, особено на тези с по-ниско образование и квалификация, на пазара на труда. Предмет на загриженост са и хора, които или нямат признато образование, или са завършили основно професионално обучение, но след това не са се обучавали. И двете групи се сблъскват с трудности на пазара на труда, тъй като изискванията непрекъснато се повишават. В резултат на това тези хора са изправени пред повишен риск от безработица или несигурна работа и съответно са застрашени от социално изключване.

Заедно с това съществуват значителни проблеми по отношение на квалификацията на работната сила, които в значителна степен застрашават конкурентоспособността на българската икономика. Така, според проучване на Центъра за оценка на компетентностите към Българската стопанска камара, направено сред 1500 работодатели през 2011 г., показва, че 30% от работещите заемат длъжност, която не отговаря на квалификацията им, а 38% имат много по-високо образование от необходимото за работата им. Само 30% от работещите в България заемат длъжност, която отговаря на квалификацията им. Това е доказателство за голямото несъответствие между знанията и уменията на завършващите образованието си и потребностите на икономиката. Системата за валидиране е в тясна връзка с потребностите на пазара на труда. Тя може да подпомогне предлагането на работна сила с определена квалификация, може да привлече обезкуражените, като им предложи по-добри шансове за намиране на работа по валидираната професия, и да мотивира безработните да се включат в такъв процес и да намерят своето място на пазара на труда.

В приетите стратегически документи до 2010 г. както на европейско, така и на национално ниво се призовава за развитието на знания, умения и компетентности за постигане на икономически растеж и заетост. Подчертава се необходимостта от създаване на по-гъвкави модели на обучение, които могат да улеснят прехода между етапите на работа и учене и да стимулират валидирането на неформалното и самостоятелното учене.

ЛИТЕРАТУРА

Препоръка на Съвета от 20 декември 2012 година относно валидирането на неформалното и самостоятелното учене, [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32012H1222\(01\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32012H1222(01))

Анализ на добри практики от други европейски страни с цел адаптирането им в Националната система за идентифициране и признаване на знания, умения и компетенции, придобити чрез неформално обу-

- чение и самостоятелно учене, <http://validirane.mon.bg/?m=3>
- Анализ на изходната ситуация, интересите и потребностите на потребителите и заинтересованите страни от създаване на система за идентифициране и признаване на неформално и самостоятелно придобити знания, умения и компетенции, <http://validirane.mon.bg/?m=3>
- Методология за въвеждане и поддържане на система за идентифициране и признаване на знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално обучение и самостоятелно учене, <http://validirane.mon.bg/?m=3>
- Наръчник за валидиране на професионална квалификация, придобита чрез неформално и самостоятелно учене, <http://validirane.mon.bg/?m=3>
- Попълнен примерен инструментариум за валидиране на професионална квалификация по професия, <http://validirane.mon.bg/?m=3>
- База данни с практики на страните от ЕС, <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory>

REFERENCES

- Preporaka na Saveta ot 20 dekemvri 2012 godina odnosno validiraneto na neformalnoto i samostoyatelno uchene, [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32012H1222\(01\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32012H1222(01))
- Analiz na dobri praktiki ot drugi evropeyski strani s tsel adaptiraneto im v Natsionalnata sistema za identifikatsiya i priznavane na znaniya, umeniya i kompetentsii, pridobiti chrez neformalno obuchenie i samostoyatelno uchene, <http://validirane.mon.bg/?m=3>
- Analiz na izhodnata situatsiya, interesite i potrebnostite na potrebitelite i zainteresovanite strani ot sazhdavane na sistema za identifikatsiya i priznavane na neformalno i samostoyatelno pridobiti znaniya, umeniya i kompetentsii, <http://validirane.mon.bg/?m=3>
- Metodologiya za vvezhdane i poddarzhane na sistema za identifikatsiya i priznavane na znaniya, umeniya i kompetentnosti, pridobiti chrez neformalno obuchenie i samostoyatelno uchene, <http://validirane.mon.bg/?m=3>
- Naruchnik za validirane na profesionalna kvalifikatsiya, pridobita chrez neformalno i samostoyatelno uchene, <http://validirane.mon.bg/?m=3>
- Popalnen primeren instrumentarium za validirane na profesionalna kvalifikatsiya po profesia, <http://validirane.mon.bg/?m=3>
- Baza dannii s praktiki na stranite ot ES, <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory>

VALIDATION OF WORK-BASED KNOWLEDGE AND SKILLS – EXPERIENCE AND TRENDS

Abstract. The system for validation of non-formal and informal acquired vocational knowledge skills and competences in Bulgaria was established in 2014, with some amendments in Vocational education and training law. The article presents some features of Bulgarian system in comparison with validation system in other European countries.

The System for validation was developed and tested during the project “New opportunity for my future”. More than 3000 citizens receive certificates for vocational competences acquired outside the schools or universities. More than 1000 experts, teachers and trainers were trained to use new tools. The article presents some challenges to the VET system regarding introducing the validation. The benefits of validation of non-formal and informal acquired competences in favor of labour mobility, access to continue training, better staff recruitment are being explained.

✉ **Mrs. Emiliana Dimitrova – Chair, Mrs. Krasimira Brozig**

✉ National Agency for Vocational Education and Training
125, Tzarigradsko Shosse Blvd.

Sofia, Bulgaria

E-mail: napoo@navet.government.bg