

П Р Е Д Л О Ж Е Н И Я

ЗА НОВ И/ ИЛИ ДОПЪЛНИТЕЛЕН НОРМАТИВЕН РЕГЛАМЕНТ НА ВАЛИДИРАНЕТО НА ЗНАНИЯ И УМЕНИЯ/ КОМПЕТЕНТНОСТИ В РЕЗУЛТАТ НА НЕФОРМАЛНО И САМОСТОЯТЕЛНО УЧЕНЕ

o	Предложение	Обосновка	Нормативен документ (действащ, <i>предвиждан</i>)
o	1	2	3
1	<p>1-ви вариант: Създаване на самостоятелен раздел в ЗПОО „Валидиране на квалификация, получена чрез неформално и формално учене”,</p> <p>2-ри вариант: Включване на текст, постановяващ създаването на наредба, уреждаща валидирането на квалификация, получена чрез неформално и формално учене.</p>	<p>Актуално и високо социално и икономическо значение на валидирането; Хармонизиране с развитието на процеса в ЕС; Отговор на нарастващата потребност за оценка на резултатите от УЦЖ; Подобряване чрез валидирането на гъвкавостта и адаптивността на работната сила на пазара на труда Текстът ще регламентира спецификата на процеса, възможностите и реда за удостоверяването на признатата квалификация с легитимен документ.</p>	<p>Закон за професионалното образование и обучение (ЗПОО)</p> <p>ЗПОО и <i>Наредба</i></p>
2	<p>При двата варианта нормативният текст да включва регламентиране на организацията на</p>	<p>Необходимост от легализиране на цялостната дейност и елементите/стъпките на</p>	<p>ЗПОО и</p>

	<p>процеса на валидиране, като се определят органите на управление, изпълнителните институции, необходимата информационна база, човешкия ресурс, връзките и взаимоотношенията, правата и задълженията на участниците в процеса, финансирането.</p>	<p>валидирането Постигане на синхронизирани и гарантирани действия и резултати от различните обществени агенти – субекти и обекти на процеса.</p>	<p><i>Наредба</i></p>
3	<p>3.1. Да се регламентират съобразно техните функции задълженията на партньорите по процеса на валидиране за обучение на персонала изпълняващ дейности (от управляващи органи, изпълнителни организации и спомагателни организации), свързани с валидирането. Регламентът да обхване подбора на кандидатите за обучение, организирането, провеждането и оценката на резултатите от обучението им.</p> <p>3.2. Да се разработи примерна длъжностна характеристика за длъжности, които ще осъществяват изцяло или частично дейности по валидирането</p> <p>3.3. Да се регламентира разработването и прилагането на учебна програма за обучение на персонала по т. 3.1. и осигуряването на квалифицирани преподаватели за извършване на обучението</p>	<p>Експериментирането на модела показва недвусмислено, че училища (ИО), които нямат достатъчно опит в професионалното обучение (135 СОУ) изпитват съществени затруднения и показват недостатъчна мотивираност за иновиране, Всичко това крие реални опасности от опорочаване на процеса.</p> <p>Поради липса на практика досега няма регламент, осигуряващ изключително важното изискване валидирането да се извършва от добре подготвен и мотивиран персонал.</p> <p>Необходимо е да се детайлизират функциите на партньорите и се постигне яснота относно собствените и съвместни действия в цялостния процес на валидиране съгласно предложения/утвърдения модел.</p> <p>Предотвратяване размиването на функции и прехвърляне на задължения и оперативни задачи между партньорите.</p>	<p>В съответния раздел на ЗПОО (при I-ви вариант) или в новата <i>Наредба</i> ЗНЗ</p>
4	<p>Да се регламентира въвеждането на Основните правила и критерии за подбор на изпълняващи</p>	<p>Предотвратяване на некомпетентност, нелоялност, формализъм, корупция или</p>	<p>ЗПОО <i>Наредба</i></p>

	органи/институции (ИОВ) на дейности по валидиране (към предложения Модел).	незаконност в работата по оценката и признаването на притежаваните знания и умения от кандидатите.	
5	Да се регламентира (утвърди) моделът като основен методически документ в приложение (или с препратка) към нормативния документ, регламентиращ валидирането		ЗПОО <i>Наредба</i> с приложение на Модела
6	6.1. Да се утвърдят като приложение към Модела или самостоятелно образците на документите, свързани с процеса на оценка и признаване на компетентностите. 6.2. Да се утвърдят самостоятелно следните нормативни и методически документи, необходими за функционирането на Модела: правилници за устройството и дейността на НКВ и РКВ, Основни правила и критерии за подбор на изпълняващи органи/институции, Инструкция за работа на специалиста/секретар на РКВ, други		Модел Документ: Комплект от образци Правилници НКВ, РКВ Основни правила и критерии Инструкция за работа
7	Да се въведе допълнителен специален регламент за провеждане на оценката знанията и уменията/ компетентностите, придобити чрез неформално и самостоятелно учене чрез предпочитани методи и видове за оценка – проверка, тестове, изпити, държавни изпити, както и основанията и начина за избирането им при конкретни групи случаи..	Липса на какъвто и да е законово нормативен регламент за оценка на придобита професионална квалификация чрез неформално и самостоятелно учене	НАРЕДБА № 3 ОТ 15.04.2003 г. за системата на оценяване

8	<p>Да се разработи нормативна уредба, насочена към подпомагане и стимулиране на работодателите, синдикатите и индивидите (без оглед на техния конкретен образователен, професионален и трудов статус), да насърчават, участват и използват валидирането на компетенциите като ефикасно алтернативно средство за повишаване на пригодността за заетост на работната сила, гъвкавост и мобилност на пазара на труда и достоен живот.</p>	<p>Налице е недостатъчна запознатост и заинтересованост на социалните партньори по отношение на възможностите и предимствата на валидирането на знанията и уменията/компетентностите, придобити чрез неформално и самостоятелно учене</p>	<p>Самостоятелни части в ЗПОО, ЗНЗ, Конкретизации в <i>Наредбата</i></p>
9	<p>Да се актуализират и пригледят в Наредба № 4 текстовете на чл. чл. 44, 52 и 52-а като се въведат нови реквизити съобразно изискванията, посочени в Модела. Да се предвидят:</p> <ul style="list-style-type: none"> - текст, който да регламентира начина на признаване на квалификацията/компетентността чрез валидиране; - име, фамилия и подпис на председателя на РКВ, като съгласуващ орган. <p>Адаптираните проекти на специални образци – сертификати (свидетелство, удостоверение) за валидирани знания и умения/компетенции, да имат силата и приложимостта на сертификатите, издавани за удостоверяване на резултатите от формално обучение. Тези проекти имат същото графично оформление.</p>	<p>Липсват самостоятелни документи, доказващи признаването на професионална квалификация чрез валидиране. Тъй като не е необходимо да се създават напълно нови такива е подходящо да се използват съществуващите, като се въведе посочената промяна в 9.3.</p>	<p>НАРЕДБА № 4 от 16.04.2003 г. за документите за системата на народната просвета</p>

<p>10</p>	<p>В Кодекса на труда да се регламентира валидирането на знания и умения/ компетентности, както следва:</p> <p>10.1. В Глава четвърта. КОЛЕКТИВЕН ТРУДОВ ДОГОВОР, в частите за Колективен трудов договор в предприятия и Колективен трудов договор на отраслово и браншово равнище да се обособят текстове уреждащи валидирането като средство за повишаване качеството на работната сила и конкурентоспособността на предприятията</p> <p>10.2. В Глава единадесета. ПРОФЕСИОНАЛНА КВАЛИФИКАЦИЯ да се въведе специализиран текст за признаване на квалификация чрез валидиране като се регламентират правата и задълженията на работодателя и работника в тази област - организиране, сключване на договор, финансиране.</p>	<p>Необходимост от засилване на ролята на социалните партньори в осигуряване на валидирането като ефективно, но ново средство за повишаване на икономическата и социална ефективност, в съответствие с европейските тенденции и изисквания в областта на Ученето през целия живот</p>	<p>Кодекс на труда</p>
<p>11</p>	<p>Нормативно да се уреди съдържанието на основното понятие „валидиране”.</p> <p>11.1. Изричен нормативен текст в ЗПОО да даде определение на „валидиране” в неговите разновидности – за формално, неформално и самостоятелно учене.</p> <p>11.2. Във всички свързани нормативни документи да се въведе понятието</p>	<p>Липсва нормативно определение за базисно понятие на особено важния икономически и социален процес, какъвто е валидирането.</p>	<p>ЗПОО, ЗНП, ЗНЗ, КТ <i>Наредба</i></p>

	„валидиране”.		
12	<p>Да се осигури допълнителен нормативен регламент за изясняване и прецизиране на понятия от областта на професионалното образование и обучение, които имат пряка употреба в процеса на валидиране, напр. Формално учене, Неформално учене (non-formal), Самостоятелно (informal) учене, професионални компетентности, „част от професия”, „модул”, „кредит”, „сертификат”, доставчик на професионално обучение и др.</p>	<p>Налице е съществено, но несистематизирано разнообразие от различни определения в отделни нормативни и методически документи.</p> <p>Необходимо е да се въведат еднозначни базисни определения въз основа на европейските документи (Европейска квалификационна рамка за учене през целия живот и др.). Да се актуализират и прецизират различни определения за едно и също понятие, разработени по смисъла на отделни нормативни документи.</p> <p>Необходимо е да се преосмислят основни действащи понятия в областта на ПОО, които са изключително важни за недопускане на двусмислие в процеса на валидиране.</p> <p>Например:</p> <ul style="list-style-type: none"> - понятието „част от професията” е некоректно формулирано в ЗПОО, тъй като специалността (и степента на квалификация) са също ”част” от професията; - понятието „модул” се използва неправилно като част от учебна програма, без логична последователност на надграждането на квалификация, тъй като липсва национална модулна система. Това пречи на постигането на основното предимство на модулния подход – 	<p>ЗНП, ЗПОО</p> <p>Съответни съществуващи наредби</p>

		<p>гъвкавост на обучението и придобиването на професионална квалификация. Разнообразието на „модули” в учебните програми по една и съща специалност на различните институции по чл. 18 от ЗПОО не подпомага, а възпрепятства обучавания за организиране на неговото обучение съобразно индивидуалните му възможности и желания . Този недостатък сериозно ще затрудни и използването на позитивите от прилагането на кредитната система.</p>	
13	<p>Да се регламентира с допълнителни разпоредби в съществуващите закони разработването и въвеждането на Национална модулна система, задължителна за всички доставчици на обучение за професионална квалификация по чл. 18 от ЗПОО.</p>	<p>Необходимост от осигуряване на нормативна основа за надграждане и последователност в обучението, придобиването и признаването на знания и умения/ компетентности на професионалната квалификация, включително чрез неформално и самостоятелно учене.</p>	<p>ЗПОО, ЗНП</p>
14	<p>Да се регламентира обвързването на признаването на знания и умения/ компетентности чрез валидиране с въвеждането и прилагането на кредитната система</p>	<p>Кредитната система е признат ефективен инструмент, съдействащ за вътрешен и международен трансфер на професионални знания и умения, както и за повишаване мобилността на работната сила на националния и европейски пазар на труда. Както по отношение на модулната система, така и на кредитната система България не е направила почти нищо, с което значително изостава от редица европейски държави и не</p>	<p>ЗПОО, ЗНП</p> <p><i>Наредба</i></p>

		допринася за приобщаване на националната работна сила към европейските процеси.	
15	<p>15.1. Да се въведат нормативни изисквания за осъществяване на контрол чрез създаване и регламентиране на Система за контрол върху дейността на институциите по чл. 18 от ЗПОО, който да прилага не само като мониторинг а цялостен системен контрол. Да се предвиди въвеждането на системи за вътрешен контрол във всяка институция.</p> <p>15.2. Да се конкретизира в самостоятелна част спецификата на контрола върху институциите, осъществяващи дейности по валидиране.</p>	Липсва системен контрол върху дейността и резултатите на централните за професионално обучение на възрастни (и други институции на професионалното образование и обучение с изключение на училищата), което съответно предполага и бъдеща липса на ефективен контрол върху дейността на тези институции при участието им в осъществяване на валидиране като ИОВ (независимо от утвърждаването им като такива въз основа на утвърдените Правила и критерии)	ЗПОО <i>Наредба</i> Методика за контрол
16	<p>16.1. Да се въведат в Закона за насърчаване на заетостта (ЗНЗ) допълнителни поясняващи текстове относно валидирането (съобразно регламента по т. 1 тук) в съответствие със спецификата на този закон. Текстовете да регламентират специфичните моменти на организацията на обучението, консултирането, професионалното ориентиране и финансирането на дейности по валидирането на безработни и заети лица по смисъла на този закон.</p> <p>16.2. Да се определят задълженията по организацията и ресурсното осигуряване на изпълнението на съответните дейности по</p>	<p>Необходимост от изрично определяне на групите работна сила, които имат права за осигуряване на валидиране на техните знания и умения, както и организационните особености за заетите и безработните съобразно ЗНЗ. Валидирането като възможност и процес не е третиран досега в ЗНЗ.</p> <p>Избягване на разпръсването и деформирането на правата и задълженията, функциите, отговорностите и задачите между отделните длъжности, нива и области на управление по отношение на валидирането.</p>	Закон за насърчаване на заетостта

	<p>валидиране от страна на централните и териториалните органи по заетостта, като се засегне и структурата на органите по заетостта и осигуреността им с човешки ресурси, които да изпълняват задачи по валидирането.</p> <p>16.3. Обособяване на задачи по валидиране в длъжностните характеристики на съответно определени длъжностни лица.</p>		
17	<p>Да се регламентира начинът на валидиране при липса на утвърдени Държавни образователни изисквания по отделни професии и специалности или утвърдена от МОН съответна учебна документация</p>		<p>ЗПОО или <i>Наредба</i></p>
18	<p>Да се прецизира чл. 40 от ЗПОО, като се допълни с регламент на възможностите за включване на лица придобили професионална квалификация по пътя на самостоятелното учене и самостоятелна практика. Да се премахне възможността за неправилно определяне на субекта чрез съществуващите препратки.</p>	<p>Действащият текст създава ограничения за валидиране на квалификация, придобита чрез самостоятелно учене, чрез текста, предвиждащ най-малко 6 месеца предварителен стаж или проведено професионално обучение. Наличните препратки към други членове от закона създават неудобства и възможности за грешки при определяне на субекта на валидиране.</p>	<p>ЗПОО</p>