

# ПОВИШАВАНЕ НА САМОСЪЗНАНИЕТО, ПОДОБРЯВАНЕ НА КАРИЕРНИТЕ ИЗБОРИ И ПОДКРЕПА НА ПРИДВИЖВАНЕТО ОТ ЕДНО РАБОТНО МЯСТО НА ДРУГО ЧРЕЗ ОДИТ НА УМЕНИЯТА.

Проучване за Главна дирекция „Заетост“  
Анет Кърт, Главен технически експерт, ECVET секретариат

*През 2017 г. Главна дирекция „Заетост, социални въпроси и включване“ възлага проучване относно практиките за одит на уменията, резултатите от което да бъдат ползвани в контекста на няколко политически инициативи на равнище ЕС. Препоръката за валидиране на неформално и информално учене на Съвета от 2012 г. и Препоръката за пътеки за повишаване на уменията на Съвета от 2016 г. определят одита на умения като един от подходите за подкрепа на индивидите при преход от едно работно място на друго. И в двата политически документа одитът на уменията се разглежда като практика за идентифициране и документиране на знания, умения и компетентност на отделните лица.*

## **Проучване на различни практики на одит на уменията в избрани държави - членки на ЕС.**

Одитът на уменията не само трябва да помага на хората да взимат по – добри информирани решения за кариерното си ориентиране, образование или обучение, но също и по - добра подготовка при признаване на предишно учене в различен учебен контекст, което да улеснява връзката им с пазара на труда. Очаква се одитът на уменията да бъде от основно значение за гъвкавите пътища на ПОО: например, може да подготви валидирането на неформално и самостоятелно обучение и е първа стъпка по пътя на повишаване на уменията за нискоквалифицирани групи.

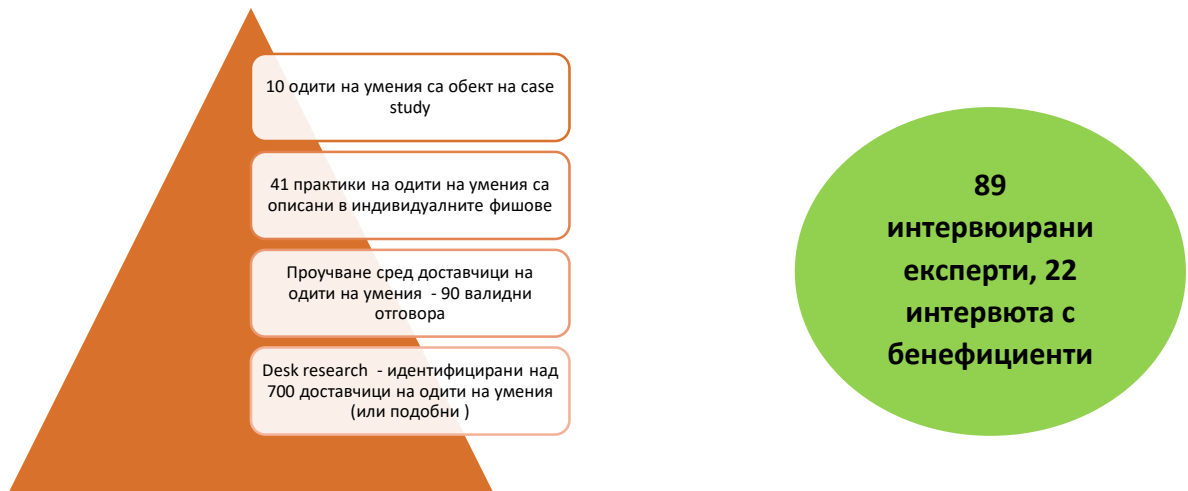
Обаче има ограничени доказателства за обхвата на уменията, които могат да бъдат одитирани, и какво завещават след себе си в практиката. Оттук, целта на това проучване е да подобри основното знание за одита на умения, текущо му използване и ефективност.

## **Резюме на изследователския подход**

Данните за това изследване са събрани в периода юни 2017 - януари 2018. Изследването покрива 16 страни от ЕС, които са селектирани според широтата на практики за одит на уменията, идентифицирани през първично изследване, и според някои връзки, които са намерени между одит на уменията и процеса на валидиране на неформално и самостоятелно учене. Цел на изследването е да се идентифицират основните типове одити на умения, които се ползват в този момент, съответните доставчици, методи и подходи, както и степента, до която стандартите се ползват като част от процеса. За да се изгради цялостна картина, детайлно е анализиран широк спектър от различни одити на умения за различни хора и цели. Това означава, че са включени дори някои малки по мащаб (в контекст на една държава) и маргинализирани практики заедно с големи и трайно установени такива. Данните за изследването са събрани чрез комбинация от методи, както е показано на Фигура 1.

Фигура 1.

Преглед на методологията за събиране на данни.



### Има ли общо разбиране за одит на уменията?

Изследването показва, че има наличен голям брой практики, които попадат под определението за одит на уменията съгласно описанието в препоръката на *Съвета от 2012 г. относно валидирането*, но терминът „одит на уменията“ не се използва в практиката нито на английски, нито в директен превод на други езици. Нито една от 41-те анализирани практики не се нарича одит на уменията или еквивалентен превод. Терминологията, която по-често се използва, е профилиране на уменията, диагностика на уменията, оценка на уменията или портфейл от умения. Също така терминът „bilan de competences“ (оценка на уменията) на френски език е широко използван и понякога се превежда на други езици. Някои държави предпочитат да използват термина компетентност вместо термина умения (проверка на компетентности, оценка на компетентности). Понякога одитът на уменията е част от пакет на по-голям процес на валидиране, но обозначен с определен термин (различен от валидирането).

### Има ли общи практически характеристики на одита на уменията?

Повечето одити на уменията имат обща нишка, която се състои от следните принципи:

- В повечето случаи процесът е „собственост“ на индивида. Това препраща към ключов резултат при одит на уменията - по-добра осведоменост за способностите на индивида като основа за вземане на решения по отношение на кариера. Участието в процеса е предимно доброволно. На някои целеви групи се препоръчва участие или се задължават да участват в одит на уменията: например, някои категории безработни или някои профили на служители, ако е инициатива на ниво компания. В тези случаи процесът се „притежава“ повече от работодателите или съответната публична институция, не толкова от индивида.
- Форми на оценка, които комбинират история на предишен опит, интервюта и самооценка, се използват доста често. Има типични форми на самооценка, които могат

да се направят на индивидуална основа или в консултиран контекст. За някои обаче целеви групи, например хора, изправени пред проблеми с грамотността или с езика на страната домакин, е необходима подкрепа на обучени консултанти, които да извлекат фактологията от личната история.

Обикновено тези подходи се използват, ако целта на процеса е подобряване на разбирането за собствените способности, по – добър кариерен избор или по-добро представяне на уменията пред работодател. Тези форми на оценка могат да бъдат в съчетание с по-строги и „автентични“ подходи като наблюдение и демонстрации в реални житейски условия, тестове и работни процеси. Особено такъв е случаят, когато индивидът получава сертификат за (единици) резултати от учене от предходно обучение.

Резултатът от процеса често е цялостно досие, най - вече в случаите на по-сложен и задълбочен одит на уменията. Когато резултатът не обхваща цялостно досие, се ползват други форми на документиране на профила като карта на уменията. В някои от случаите процесът на одит на уменията води директно към сертифицирането на резултатите от учене и присъждане на частична или пълна квалификация.

Когато се извършва одит на уменията заедно с консултант, това обикновено се придружава от съвети за „последващи стъпки“. Това може да бъде съвет как резултатите от одита на уменията могат да се използват директно или ако се прави от публична институция, като основа за разработване на индивидуален план за действие. В случай на онлайн оценка, която не е подкрепена от лице в лице консултация, одитът на уменията обикновено води до по-обща предложения относно кариерата на индивида.

### **Какви са основните типове на одит на уменията?**

На базата на изследването бяха групирани четири типа според основната цел на одита на уменията. Вариацията ще е в зависимост от целите на одита на уменията, съответните доставчици, ролята и използването на стандарти и избор на методите за оценка (вж Фигура 2 по-долу)

#### **Фигура 2. Преглед на основните типове на одит на уменията**

Одит на уменията за самостоятелно развитие: Решение за подходящ кариерен път

- Цели: изграждане на самосъзнание, разработване на собствен професионален/тренировъчен проект, представяне убедително на опита си
- Типични доставчици: услуги за информация и ориентиране, трети сектор, инициативи/доброволчество/младежка работа
- Използване на стандарти: стандартите могат да се ползват като референция, те не движат процеса
- Използвани методи: самооценка, интервюта, възможност за допълване чрез тестове за личността/психометрични инструменти, понякога може да се ползва и наблюдение

Одит на уменията за напредване в образованието: Записване в последващо обучение

- Цели: реинтеграция в образованието и обучението, съкращаване на образованието /обучението, индивидуален план на обучение
- Типични доставчици: доставчици на образование и обучение

- Използване на стандарти: образователни или квалификационни стандарти в зависимост от системата
- Използвани методи: широк спектър от методи, но често включва демонстрации, наблюдения

Одит на уменията за интеграция в пазара на труда: Намиране на работа

- Цели: да се намери и гарантира позиция, да се съчетаят кандидатите с изискванията за работа, да се осигурят доказателства за предишни постижения, които да послужат пред работодателите
- Типични доставчици: публични институции/служби, които отговарят за заетостта
- Използване на стандарти: професионални стандарти или стандарти, свързани с квалификация, ако са комбинирани с валидиране на неформално и самостоятелно учене и съответната документация.
- Използвани методи: комбинация от „меки“ методи с демонстрации, понякога се включва наблюдение по време на стаж.

Одит на уменията за подобряване на управлението в компаниите: Развитие в професионалната роля

- Цели: управление на работната сила и подпомагане на професионалното развитие в рамките на компания или професия
- Типични доставчици: компании или обществени услуги
- Използване на стандарти: професионални стандарти или специфични за съответната компания длъжностни характеристики
- Използвани методи: самооценка, обратна връзка от мениджърите, обратна връзка от връстници/колеги, наблюдение, анализ на минало представяне.

### Каква е ползата и измерението на одита на умения?

Проучването отбелязва, че в 16те изследвани страни се наблюдава голямо разнообразие на практики, които попадат под дефиницията одит на умения (както е посочено през 2012г. в Препоръката на Съвета за валидиране на неформалното и самостоятелно учене). Някои от практиките са широко спектърни и добре установени, таргетиращи широка целева група и неправещи разграничение между отделните профили. Други са по – фокусирани, като са конкретно насочени към определени профили или одитират умения с локален и малък мащаб. Много от практиките имат повече от една целева група, но са идентифицирани и практики, които се фокусират върху една специфична група. Такъв пример е групата на бежанците/търсещите убежище, които изискват специфично адаптиране, дължащо се на предизвикателствата, свързани с нивото на компетентност, което имат по отношение на езика на приемащата страна, както и липсата на документи за техните професионални постижения. Друга група специализирани практики могат да бъдат намерени при групата от стратегии за управление на таланти, в които се използват одити на уменията, таргетиращи определени служители/работници.

ПУЗ (Публични услуги за заетост) са значителен доставчик на одити на умения особено на групи от трети тип (интеграция на пазара на труда). Използват се от търсеци работа

освен за оформяне на професионалния проект, но и да се даде съвет за бъдеща ориентация, както и да се напаснат уменията на търсещия към работно място. ПУЗ ползва многообразие от практики, вариращи от дълбоки и относително съществени като такива, които са групирани под името “bilan de competences” (или релевантния превод), до онлайн инструменти за самооценка, които ползват много по – малко ресурси.

В много от страните, обект на проучването, са открити мащабни и добре установени практики успоредно с много малки такива (Австрия, Белгия, Великобритания, Германия, Дания, Италия, Франция, Холандия, Хърватия). Практиките, които попадат в категориите одит на уменията за самостоятелно развитие и одит на уменията за интеграцията на пазара на труда, често са силно установени и са в по-голям мащаб, докато практиките, които засягат управлението на талантите, обикновено са с малък мащаб, тъй като те се фокусират върху специфични компании.

Изглежда има нисък праг относно финансовата достъпност на одити на уменията. Повечето практики, които са насочени към целеви групи, които може да нямат средствата (финансови или мотивационни) да плащат за одити на уменията, са или напълно публично финансирани, или се предлагат на разумна цена. Това не е необичайно, но една практика може да е налична безплатно като част от политиките за активен пазар на труда за търсещи работа, но в същото време се предлага срещу заплащане за тези, които желаят да ползват услугата, за да подкрепят ориентирането на техните решения при преход в кариерата. И все пак, някои бенефициенти докладват финансови затруднения като причина да не се предприемат одит на уменията, особено когато това изисква дълъг процес с няколко стъпки, водещи до квалификация. В тези случаи разходи могат да се наложат, когато са свързани с обучение и сертифициране.

В много от случаите нуждата от одит на уменията е провокирана или стимулирана от факта, че практиките са интегрирани към друга политика, например като част от политиката за активен пазар на труда, интеграция на бежанци, младежко насочване и ориентация. В много случаи се осъществява процес на преpraщане, в който се препоръчва одит на уменията за конкретен случай. Въпреки това, за практики, които са насочени към саморазвитие, стратегии за популяризиране се предоставят директно от доставчиците на одиторски услуги, за да се достигне до лица, които по друг начин няма самостоятелно да се възползват от услугите, които са на тяхно разположение.

### **Колко ефективни са одитите на умения?**

Съществуващите оценки, както и проведените интервюта във връзка с това проучване показват положителен ефект от одитите на уменията за активиране и мотивиране на бенефициентите. Одитите на уменията също се отчитат като важен инструмент, чрез който хората получават яснота върху собствените си умения и способности, като по този начин се увеличава потенциалът на индивида и се задвижват механизми за активиране. Това е важна предпоставка за всички други ефекти: положителното въздействие върху представата за себе си и ясно формулиране на умения, така че хората да могат да вземат по-зрели решения при избора на кариера и свързаните с образование или обучение траектории. Също се изразява и в самоосъзнаването, което спомага по-добро представяне по време на интервю за работа, като по този начин се подобряват шансовете им за осигуряване на позиция. Тези няколко оценки, които разглеждат ефектите на одитите на

уменията при придвижването на пазара на труда, установяват и положителна връзка (напр. във Франция, Холандия, Белгия или Финландия).

Но трябва да се отбележи обаче, че:

- Повечето от прегледаните практики нямат добри оценки, а някои дори нямат база данни на броя или профилите на потребителите. Следователно проучването стъпва повече на субективни преценки от интервютата по отношение на успеха на анализирания мерки.
- Някои практики са преценени като по – добре работещи за определени групи от други. Практики, които разчитат предимно на процес на саморефлексия и в които индивидът сам води процеса по артикулиране на собствените си компетентности, работят по – добре за тези, които вече имат определено ниво на самоефективност. Такава самоефективност често се свързва с предишна квалификация или опит от пазара на труда. Хора с ниски нива на базови умения или недостатъчни езикови умения се нуждаят да участват в процеси/процедури, които не разчитат процесът да се движи от самосебе си. По същия начин инструменти, които разчитат на информационни технологии, изглежда да са по – успешни с хора, които вече имат основни квалификации и нива на умения, с които се чувстват добре да ги ползват.
- Някои процеси по одит на уменията са собственост на работодателите или на ПУЗ, а не на отделния човек. Ефектът върху индивида е косвен, тъй като организациите са непосредствени потребители на резултатите (да подобрят своите процеси и услуги).
- Анализирания одити на умения често се фокусират върху интеграцията на пазара на труда и/или напредък в образованието, но според това проучване на доставчиците едва 10% от дейностите по одит на уменията водят до частична или пълна квалификация. Някои одити на умения включват оценка от формалното образование в допълнение към неформалното и самостоятелното учене, базирано на образователни стандарти, и водят до квалификация. Въпреки че това не е основната цел на процедурата по одит на уменията, както и не особено подходящо за определени групи, то се определя като добра практика и потребителите е добре да го ползват. Това може да е в контекста на самия одит сам по себе си или чрез установяване на връзки между одитите и процедурите по валидиране, които имат налични тези опции или водят до релевантни образователни предложения, които ще спомогнат на индивида да предприеме следващи стъпки за приключване на обучение или да напредне в кариерата. Ефективни процедури на препращане към подходящи доставчици са ключови в това отношение.
- Друго наблюдение от проучването е, че не всички процедури за одит на уменията включват планове за последващи действия. Това повдига важни въпроси, свързани с връзката между одитите на уменията и инициативите за валидиране: важно е да се гарантира, че тези, които предприемат одити на уменията, имат налични пътеки, които им позволяват да напреднат в рамките на своето образование или пазар на труда.

Като цяло може да се отбележи, че за да бъдат ефективни, е необходимо практиките за одит на уменията точно да отразяват реалностите и ограниченията на целевите групи:

- Практиките, които са склонни да разчитат повече на самостоятелно управление (евентуално се ръководи от онлайн инструмент за оценка, а не от професионалист), се ползват по -успешно от хора, които вече имат добро ниво на основни умения и в частност - самоефективност.
- Практики, насочени към групи, които имат предизвикателства с основни умения като език на приемащата страна или които имат ниските нива на самосъзнание, увереност или мотивация, изискват по – значително участие на съветник. Успешните практики, насочени към тези групи, се характеризират с процес, който се ръководи от професионалист, изисква повече часове за контакт и по-дълго време, за да приключи.

### Какви бъдещи тенденции и иновации могат да бъдат наблюдавани?

Анализът на одитите на уменията също идентифицира няколко тенденции, които биха могли да придобият значение в бъдеще. Това са:

- Очаква се в бъдеще да има по-ниска сигурност на работното място и да има повече промени в кариерата. Уменията за управление ще бъде необходими, за да се предвижда и подготвя промяната и кариерно развитие, в това отношение одитите на умения са полезни.
- Много от анализирания примери, особено когато се отнасят до хора, които вече имат поне някаква квалификация, презумират, че основната нужда на хората (и на техните работодатели) е да направят умения и компетентностите видими, не толкова да бъдат сертифицирани. За много хора и много ситуации при търсенето на работа такава видимост е достатъчна, за да ги насърчи да направят следващите стъпки и няма нужда от по-формализиран процес на валидиране и сертифициране. Освен това не всички квалификации са част от система за редовно образование и обучение. Това е особено валидно в случаи на специализирани и динамични индустрии (напр. ИТ и авиация).
- Напоследък технологията се използва все повече като посредническо решение. Използването на технологии за разработване на онлайн портфейли, които са лесни за съхранение (т.е. онлайн), може да има няколко слоя дълбочина на информацията и може да има процес на външно валидиране. Няколко инициативи за използване на електронни баджове са идентифицирани от проучването като потенциално интересни решения. Такива баджове правят уменията и компетенциите видими в много удобен за ползване формат. Те са мотивиращи за хората, тъй като има елемент на игра при събирането. Баджовете позволяват на индивидите да покажат уменията си по бърз начин към потенциалните работодатели (функцията на баджа). Ако е необходима повече информация, баджът съхранява информация за действителните умения, компетенции и това, което е необходимо, за да се получи самият бадж. Информацията относно „оценката“ или лицето, което наблюдава демонстрацията на уменията/компетенциите, също е вградена в баджа. Връзката между тези инструменти и други портали за търсене на работа е допълнителна функция, което означава, че повече и все по - вероятно ще се използват такива инструменти в бъдеще.

Проучването е публикувано в началото на 2019г. под заглавието „Одити на уменията: Средство за идентифициране на таланта“.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> <http://www.ecvet-secretariat.eu/en/system/files/magazines/en/ECVET%20Mag%2034%20May%202019%20Final.pdf> , стр. 16