

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

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

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

Author information:

Irina Danailova

PhD

Assistant professors in University of National and
World Economy, Sofia, Bulgaria
Department of Human Resources and Social
Protection

✉ irina.danailova@gmail.com
🌐 Bulgaria

Keywords:

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

Ralitzia Pandurska

Assistant professors in University of National and
World Economy, Sofia, Bulgaria
Department of Human Resources and Social
Protection

✉ rpandurska@unwe.bg
🌐 Bulgaria

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

В съвременния динамичен и бързо глоболизиращ се свят хората се насочват към различни и иновативни начини за придобиване на знания, умения, компетентности и способности, а формалното обучение отстъпва във все по-голяма степен на неформалното, информалното и самостоятелното обучение през целия трудов живот. Те дават възможност за много по-голяма гъвкавост на обучаемите и адаптиране на образователния процес към собствените им потребности, възможности и свободно време, което биха отделили, за да се образуват. Опитът и компетенциите, които се придобиват на работното място, стават все повече и все по-значими и това съвсем естествено провокира необходимостта от тяхното формално оценяване. Процесът, при който дадено лице получава признание за притежавани компетенции, се нарича валидиране.

Валидирането е практика в редица европейски държави като Франция, Белгия, Германия, Швеция. България също в последните години има сериозни опити за създаване на правила и процедури, които ще позволят прилагането на тази несъмнено полезна практика.

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

Тази дефиниция е допълнена с две уточнения:

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

- Резултатите от оценяването могат да бъдат – признаване на индивидуалните знания, умения и компетенции и включване в процедура за сертифициране или препоръка за включване в конкретно обучение за развитие на индивидуалните знания, умения и компетенции в съответствие с регламентираните изисквания за придобиване на образование и/или квалификация. Валидирането е потвърждение чрез проверка и осигуряване на обективни доказателства, че конкретните изисквания за упражняване на дадена професия/дейност са изпълнени, т.е. осигурена е реалната възможност за признаване и придобиване на квалификация по професия или по част от професия.“ /1/

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

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

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

- **Умения** - “обединени в цялостна система процеси и свойства на личността, които й позволяват да изпълнява определени задачи, да достига определени постижения, и които се развиват по-нататък при изпълнението на дадена дейност. Умението е възможност за успех в определена задача или начинание. То зависи от способностите, съзряването и упражняването.” (Искрев, Д, 2000). Те са свързани с практическото приложение и ефективното използване на придобитите знания. Изграждат се постепенно чрез повтарящо се обучение или опит. (Армстронг, М, 1994).

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

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

✓ Навиците - формират се в процеса на упражняване, свързани са с автоматичното изпълнение на определени дейности, въпреки че не излизат от контрола на съзнанието. Това е

една много сложна и спорна категория, която не бива да бъде нито подценявана, нито надценявана.

- **Компетенции** - обхващат: „знанията; уменията; способностите; отличителните черти на личността; поведението на личността както в трудовата дейност, така и в свободното време. Те позволяват на индивида да изпълнява определени задачи в рамките на специфични функции или дейности” (Бояцис, 1986).

✓ Личностната черта често се използва „като средство за прогнозиране на поведението“ (Данаилова, 2009). Дефинира се като “стабилна характеристика, която може да бъде използвана, за да обясни и опише схемите на поведение“ (Паунов, 2013). Представява траен аспект на поведението на човека, стабилен при различен контекст и ситуации.

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

Компетенцията е готовност на индивида ефективно да организира вътрешни и външни ресурси за постигане на целите и способността му да решава определен клас професионални задачи. В тази връзка компетентността в дадена област се разглежда като съвкупност от компетенции (знания, умения, отношения, опит), необходими за ефективна дейност (по Иванова, Илиева, Петрова, 2014).

F. Hartle отбелязва, че компетенцията е „характеристика на индивида, която се проявява, за да доведе до отлично изпълнение на работното място. Тя включва както „видими” компетенции като знания и умения, също така и „скрити” елементи – като отличителни черти и мотиви” (Милков, 2011).

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

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

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

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

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

- Метакомпетенции. Свързани са със способността за справяне с глобалните промени, а, също така, и с обучение и отразяване на новопридобитите знания в административната практика. (в Милков, 2011).

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

„Компетентността може да се определи като интегрално преносимо образувание от знания, умения, нагласи и оценъчни отношения на личността, структурирани йерархично: ключови компетенции/базови, основни/ и специфични, диференцирани компетенции. Под ключови компетенции се разбират онези компетенции, от които всички хора се нуждаят: за

лично изразяване и развитие; за гражданско съзнание; за социалната интеграция и реализация“ (Иванова, Илиева, Петрова, 2014)

Компетентността се състои в умението на индивида доброволно и автономно да мобилизира качествата си, без да се нуждае от консултиране по отношение на реакциите и последиците от едно или друго поведение. Например компетентно е поведението на лекарите в бърза помощ, когато реагират светкавично и спасяват човешки живот (Леви-Лебойер, 1996).

Компетентността позволява актуализирането на наличната информация и използването ѝ с известна автоматичност, без конкретна концентрация на вниманието върху нея. Като резултат от трудовия опит, тя се променя с нарастването на броя на трудовите ситуации, в които попада индивида по време на изпълнението на задълженията си. Организациите се нуждаят от компетентни служители, които да мобилизират знанията си доброволно, без да се нуждаят от консултиране на правила и процедури, да вземат решения самостоятелно и да се придържат към поведение, което може да се характеризира като ефективно за постигането на поставените цели (Зарифиан, 2001).

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

„Квалификация“ означава официален резултат от процес на оценка и валидиране, който се получава, когато компетентна институция установи, че дадено лице е постигнало учебни резултати в съответствие с дадени стандарти /2/.

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

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

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

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

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

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

Процесът на валидиране дава възможност на лицата да докажат, признаят и оценят своите знания, умения, компетентности и опит, натрупани чрез неформалното, информалното и

самостоятелното учене. За да се постигне това, валидирането има зложени две важни цели, които могат да се дефинират като обща и непосредствена.

Общата цел на валидирането обхваща:

- Подпомагане на образователната система, като се създаде възможност за нейното обогатяване с иновативни методи за установяване на наличните компетенции на лицата.
- Повишаване качеството на образователните услуги и насърчаване на конкуренцията между обучителните организации.
- Облекчаване на институциите, предлагащи формално образование, като те се разтоварят от тежките и продължителни процедури по обучение на кандидатите за покриване на съответната квалификационна степен.
- Адаптиране на процеса на обучение към променящите се нужди на лицата и по-тясно обвързване на ученето с практиката.
- Скъсяване на обучителния процес и намаляване на формализирането при придобиване на квалификационна степен, за да могат лицата по-бързо да навлязат на трудовия пазар.
- Ускоряването на процеса на удостоверяване на професионалната квалификация би могло да мотивира лицата по-активно да търсят нова работа и да насърчи участието им на трудовия пазар.
- Подпомагане на активната политика по заетостта и намаляване на разходите за нея, тъй като на лицата няма да се налага да посещават формални курсове, за да придобият сертификат за компетенции, които вече притежават.
- Повишаване образователното и квалификационното равнище на лицата, което ще подобри общия статус на работната сила в страната.
- Повишаване пригодността за заетост на лицата, подобряване на възможностите им за намиране на подходяща платена заетост и съкращаване на престоя им като безработни.
- Ограничаване на социалната изолация и сегрегация и чрез насърчаване на социалното включване на лицата в работната сила.

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

- Идентифициране на добрите практики за валидиране на знания, умения, компетентности и опит, които се прилагат в страни със сходни характеристики по отношение на образователната, социалната система и трудовия пазар.
- Внедряване на разнообразни методи за установяване нивото на компетенции на кандидатите за валидиране, които да са подходящи за естеството на съответната професия.
- Разработване на механизми за сертифициране на компетенциите, съответстващи на образователните изисквания, съществуващи в страната.
- Подбор на подходящи кандидати за валидиране от една страна, а от друга – на ментори, които да подпомагат тези лица.
- Избор на оценители, които да установят нивото на компетенциите на кандидатите. Те трябва да бъдат установени като авторитетни професионалисти в своята област, за да могат поставените от тях оценки, препоръки и заключения да бъдат справедливи и неоспорими.

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

- Индивидуално право – всяко лице решава дали да участва или не в процедура за валидиране; валидирането трябва да се основава на социалния диалог; право на обжалване (сумарен метод на валидиране);
- Отговорност и задължения на заинтересованите страни - заинтересованите страни трябва да изграждат, в съответствие с техните права, отговорности и компетенции, системи и подходи за идентифициране и валидиране на неформално и самостоятелно учене. Те трябва да

включват подходящи механизми за осигуряване на качество. Заинтересованите страни трябва да осигуряват на лицата ориентиране, консултиране и информация за използваните от тях системи и подходи;

- Конфиденциалност и доверие, вградени в прозрачността на процедурите, на използваните методологии и методи за оценяване;
- Надеждността и легитимността, чрез участие на всички заинтересовани страни при разработването, прилагането и финансирането на механизма за валидиране/2/.

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

- Проучване и анализ на необходимостта от валидиране на знания, умения, компетентности и опит. На базата на установените потребности би могло да се направи прогноза за потенциалното развитие и приложение на системата в страната.
- Популяризиране на валидирането както сред работниците, така и сред работодателите и изтъкване на ползите от участие в процеса. Това до голяма степен е свързано с професионално ориентиране, информиране, кариерно консултиране на кандидатите за валидиране.
- Подбор на подходящи методи и инструменти за валидиране (оценка от прекия ръководител, самооценка, интервю, наблюдение, практически казус и др.). Правилният избор е от съществено значение за успеха на валидирането, тъй като чрез тях могат да се установят различни компетенции и да се разграничат степените им на владеене.
- Подбор на подходящи оценители (assessors), които са специалисти в своята област и познават в дълбочина спецификите на работата на кандидатите за валидиране и особеностите на професията, за която желаят да се валидират. Същевременно оценителите трябва да познават детайлно спецификата и етапите на валидационния процес, за да могат обективно и безпристрастно да оценят кандидатите.
- Обобщаване на резултатите от валидирането и оформянето на документи, сертифициращи новото на компетенциите. Документите за валидиране биха могли да бъдат дипломи, сертификати, удостоверения и други. Изключително важно те да бъдат издадени от легитимни институции, за да имат съответната тежест и да бъдат признати на национално равнище. Ключов момент в сертифицирането на компетенции е да се определи дали лицата, преминали успешно през процеса на валидиране, ще получат документи, идентични с тези, издавани от обучителните институции, предлагащи подобно формално обучение или удостоверяващият документ ще бъде различен от тях. От това в много голяма степен зависи тежестта на получената диплома и припознаването ѝ от работодателите.

Обикновено валидирането се прилага за професии и длъжности, изискващи по-ниска квалификация, отговаряща на 3то или 4то ново на Европейската и Националната квалификационна рамка (Европейска квалификационна рамка за учене през целия живот, 2009). Пример за успешно валидиране е в сектор Информационни и комуникационни технологии, в който голяма част от ниско квалифицираните работници упражняват своята професия, без да притежават сертификат за това (Пандурска, Р., 2012). **Етапите** на валидиране на ниско квалифицираните работници в този сектор, могат да бъдат сведени до:

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

Втори етап: Изготвяне на „портфолио“ на всеки един кандидат. То трябва да съдържа синтезирана информация за някои лични данни на кандидата, професионалния опит до момента, степента на завършеното образование, както и личните качества и социални умения, които притежава. Кандидатите трябва да предоставят доказателства за всяка информация в

„портфолиото“ им, като приложат копия на всички дипломи, сертификати, удостоверения, които имат до момента.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

References:

1. Armstrong, M (1994), Osnovni tehniki na upravljenie
2. Analoz na sushtestvuvashite politiki i praktiki na Evropeisko, nacionalno I mestno nivo, svarzani s validirane na umeniya, pridobiti v rezultat na predhodno uchene
http://www.refernet.bg/media/cms_page_media/9/Analiz%20validirane%20full.pdf
3. Vasileva, E (2010) Perspektivi pred validiraneto na znaniya I umeniya, pridobiti chrez neformalno obuchenie I samostoyatelno uchene – Uibileina konferenciya s mejdunarodno uchastie “Produljavashto obuchenie – dobri praktiki I predizvikatelstva”, 3.12.2009 г., ISK pri UNSS - Sofiya, s. 125 – 129
4. Zakon za profesionalното образование I obuchenie
5. Ivanova, V, Yordanka Ilieva, Rusanka Petrova, Kompetentnost I kompetencii v evropeiskata kvalifikacionna ramka
<http://alternativi.unwe.bg/alternativi/br48/05.pdf>
6. Iskrev, D (2000), Osnovi na profesionalното ориентирание, Universitetsko izdatelstvo “Neofit Rilski”
7. Milkov L, Kompetentnost I kompetenciite na studentite kato factor za izgrajdane na gotovnost za trud v sistemata na publichnata administraciya

<http://info.fmi.shu-bg.net/skin/pfiles/32.pdf>

8. Danailova I, (2009) Profesionalното orientirane I effektivostta na choveshkite resursi, ET "Personal consult", Sofiya
9. Dimitrova E (2007) Purvi stupki za izgrajdane na sistema za validirane na znaniyata I umeniyata, pridobiti chrez neformalno obuchenie I samostoyatelno uchene – Informacionen bulletin po truda 12: 26 – 32
10. Dulevski, L, (2010) Pazar na truda, Sofiya, Siela
11. Evropeiska kvalifikacionna ramka za uchene prez celya jivot https://ec.europa.eu/ploteus/sites/eac-efq/files/broch_bg.pdf
12. Evropeiski stulb na socialnite prava https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_bg , прегледано през м. Май 2018г.
13. Nacionalna kvalifikacionna ramka na Republika Bulgaria <file:///C:/Users/Raltza%20Pandurska/Downloads/Национална%20квалификационна%20рамка%20на%20РБ.pdf>
14. Pandurska, R(2012) Validiraneto na znanya, umeniya I kompetentnosti v suvremennite usloviya na pazara na truda <http://validaid.eu/validaidbg/images/validaidkit/validaidbookbg.pdf>
15. Paunov, M (1998) Organizacionno povedenie
16. Preporaka na EP I na suveta ot 18.06.2009 za suzdavane na Evropeiska sistema za krediti v profesionalното obrazovanie I obuchenie (ECVET) https://www.navet.government.bg/bg/media/Preporaka_ECVET_BG.pdf
17. Spasov K, K. Vladimirova, N. Stefanov (1998) Upravlenie na choveshkite resursi 2
18. Boterf, Guy (2015), Construire les compétences individuelles et collectives <https://www.eyrolles.com/Chapitres/9782212562255/9782212562255.pdf>
19. Boyatzis, R (1982) The Competent Manager: A Model for Effective Performance, New York, Jon Wiley & Sons
20. C. Levy-Leboyer (1996), « la Gestion des Compétences » Les Editions d'Organisation- Paris
21. CEDEFOP (2009) Terminology of education and training policy: a multilingual glossary. Luxembourg: Publication Office.
22. ValidAid project, Валидиране на знания и умения за укрепване на позициите на нискоквалифицирани работници на пазара на труда", Програма "Леонардо да Винчи", 2010 – 2012, <http://www.validaid.eu> , прегледано през м. Май 2018г.
23. Zarifian Ph (2001) Le modele de la competence