

ВАЛИДИРАНЕТО КАТО ВЪЗМОЖНОСТ ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО РАЗВИТИЕ В ОБЛАСТТА НА КУЛТУРНОТО НАСЛЕДСТВО

Иван Кабаков

Милена Колева-Звънчарова

Резюме: Статията разглежда валидирането като добре позната практика от времето на еснафската организация на занаятите, при която чрез него се социализира (ново)произведения майстор. Поставя се въпросът кой в съвременното общество има авторитета да валидира знания и умения, придобити в професионалната практика, като той е особено актуален в областта на културното наследство. Според действащото законодателство валидирането се извършва като част професионалното обучение, каквото не се реализира по отношение на професиите от областта на културното наследство. За професионалното развитие (формиращо и надграждащо) в областта на културното наследство се разчита основно на висшите учебни заведения, което до голяма степен остава за сметка на практическата подготовка. Дефицитът на законодателството в областта на валидирането засяга най-вече институциите на паметта, които носят основната отговорност за опазването и социализирането на културното наследство.

Анализират се възможностите на валидирането като решение за съхраняване и признаване на натрупан професионален капацитет, както и необходимостта да се осъществява в партньорство от различни заинтересовани страни (институции на паметта, образователни институции, местни власти, НПО и др.). Представят се основните стъпки от изграждането на модел за валидирането на знания, умения и компетентности в областта на културното наследство като решение на идентифицираните дефицити и проблеми.

Ключови думи: валидиране, културно наследство, занаяти, професионално развитие, модел на валидиране.

VALIDATION AS AN OPPORTUNITY FOR PROFESSIONAL DEVELOPMENT IN THE FIELD OF CULTURAL HERITAGE

Ivan Kabakov

Milena Koleva-Zvancharova

Abstract: *The article considers validation as a well-known practice from the time of the guild organisation of crafts, in which the (newly) master is socialised through it. The question is who in modern society has the authority to validate knowledge and skills acquired in professional practice, and it is especially relevant in the field of cultural heritage. According to the current legislation, the validation is performed as part of the vocational training, which is not realised with regard to the professions in the field of cultural heritage. For the professional development (formative and upgrading) in the field of cultural heritage relies mainly on higher education institutions, which largely remains at the expense of practical training. The deficit of legislation in the field of validation mainly affects the institutions of memory, which have the main responsibility for the preservation and socialisation of cultural heritage.*

The possibilities of validation as a solution for preservation and recognition of accumulated professional capacity are analysed, as well as the need to be implemented in partnership by various stakeholders (memory institutions, educational institutions, local authorities, NGOs, etc.). The main steps of building a model for the validation of knowledge, skills and competencies in the field of cultural heritage as a solution to the identified deficits and problems are presented.

Keywords: *validation, cultural heritage, crafts, professional development, validation model.*

„Да описвам подробно тия обичаи-закони не ми се позволява от теснотата на местото, ще спомена само, и то накратко, някои от тях, по-важните: 1) Всеки еснаф си има настоятелство, състоящо се от Устабашията (председателат), помощник или кехая (подпредседател) и неколцина съветници от по-старите майстори. 2) Настоятелството отвреме навреме се променова. Членовете на еснафа делат се на следните постепенни категории: а) майстори, б) калфи и в) чираци (ученици). Тези последните са най-неопитните в занаята. Когато един чирак поработи у един и същи майстор определено число години на занаята и го поизучи“, произвежда се на „калфа“, а пък като поработи още няколко години като такъв и добре научи занаята си, произвежда се на „майстор“. Произвежданията стават по предложение на майстора, у когото са работили кандидатите, и със съгласието и удобрението на еснафския състав. След всеки период от по няколко,

20–30 например, години, когато се наберат доволно число новопроизведени, за да се санкционира техната степен, и да се припознае о целия еснаф, става тържество, „тестир“ наричано и много церемониялно, което да не описвам подробно. Там на всеуслишание и публично пред целия еснаф произведените на по-горна степен членове се прогласяват и припознават достойни за степенята, на която са били произведени, а особито произведените в майстори се удостояват тога с майсторска чест.“ (Кузман Шапкарев, Български народни обичаи в Македония, 1899 г.¹).

Този цитат в детайли възстановява вече изгубената памет в съвременната занаятчийска общност относно посвещаването на новообучения в занаята, както и ранга, който придобива в тази перфектна за времето си система. Понятието „система“, разбира се, е съвременно, но отразява много точно съвкупността от елементи и взаимодействия, които изграждат системна цялост, способна да валидира постигнати знания и умения в областта на занаятчийството². Оказва се обаче, че всичко това е добре забравено минало, когато откриете изненадата в очите на съвременния занаятчия при неговото запознаване с понятието „валидиране“. Какво е това „нещо“, защо ни трябва, валидирането по проекти от ЕС ли се финансира? Актуални въпроси, които обаче са поставени при отсъствието на каквато и да е била памет откога и как се е реализира валидиране в България, макар и в друго време и с различни наименования и форми на изразяване. Добре забравено минало, но „не дотам“, както би отбелязал класикът.

Валидирането в областта на културното наследство – преди и сега в България

Валидирането е познато като същност и практика много отдавна, поне от епохата на еснафите, когато произвеждането на калфата в майстор е ставало след показване и признаване на знанията и уменията, придобити в дълги години на чиракуване и практикуване на занаята под опеката на опитен занаятчия. По правилата на еснафската организация публичната церемония санкционирала приемствеността и служела като гаранция за качество и спазване на традициите в занаята. Тържественото признаване и удостояване с майстор-

¹ **Василева, Маргарита, Царева, Юлиана, Таниелян, Сирануш, Минчева**, Елка състав. *Извори за българската етнография, т. 3. Етнография на Македония. Материали из архивното наследство*. София: Акад. изд. „проф. Марин Дринов“, 1998, с. 274.

² Проф. д.изк. Симеон Недков имаше удивителната способност да открива и съхранява направеното в миналото като го вписва в настоящето с достойнството и присъствието, характерно за изследовател, който е „в крак с времето“, но познава, цени и използва постигнатото от предходните поколения. Статията е посветена на този негов талант, който има своите съвременни измерения и последователи.

ската чест е акт с обществена значимост, който повишава статуса на новопроизведения майстор и неговото семейство, укрепва връзката му с еснафа и го обвързва с установените традиции, практики и цели.

Рачо Славейков разказва, че *„майсторите представлявали калфите за майстори, поддържайки кандидатурите им. След вземане на решение за това, едно време първомайсторът вземал предварително приготвен пещемал, повиквал калфата и му го препасвал през кръста. Произведеният майстор е целувал на ред ръка на всички присъстващи майстори и ги дарявал с по нещо. Но той не е отварял веднага дюкян, а е чиракувал още година-две, под надглед на по-стар майстор, за да се усъвършенства и в търговията на занаята.“*³ Описаният обичай показва както символната власт на майстора в рамките на еснафа и традиционното общество, така и неговата отговорност за това, което сега бихме определили като социализация на (ново)произведения майстор. „Усъвършенстването и в търговията на занаята“ е отговорност пред обществото, че занаятът няма да се използва само за търговия (в съвременния негативен смисъл на понятието), а ще гарантира на ползвателите качество на предлаганото занаятчийско изделие или услуга.

След Освобождението (1878 г.) започва бърз упадък на еснафите в България под натиска на новите производствени сили и икономически отношения, както и поради загубата на обширния пазар на Османската империя. Въпреки това еснафският морален кодекс продължава да битува и дори бива припознат от Закона за уредбата на еснафските сдружения (1898 г.), чл. 30 от който гласи, че „ученикът е длъжен да почита и слуша учителя си като свой баща и учител“⁴. Запазва се и практиката на валидиране на знанията и уменията, като според чл. 41 *„изпитателната комисия ще изпита ученика, напр., как се извършват някои работи от занаята, какви сечива са нужни на занаята и как се те употребяват, от какви материали този занаят работи своите изделия, и ако някои материали не се купуват готови, как те се приготвяват и пр., и освен това комисията ще даде и изпитуемият ще изработи пред нея някоя проба, от която да се види до колко е той усвоил практиката на занаята“*⁵.

Според действащия Закон за занаятите (обн. ДВ, бр. 42 от 27.04.2001 г.) процедурата за придобиване на майсторско свидетелство се основава на трикомпонентен изпит, който включва теоретична, практическа и педагогическа част (чл. 57, ал. 2 от 33)⁶. Коментиранията част адаптира постигнатото

³ Славейков, Рачо. *Български народни обичаи и вярвания*. [София]: „Асеновци“, 2012, с. 52.

⁴ Кабаков, Иван. *Правна и институционална инфраструктура на народните и художествените занаяти*. В: *Културният потенциал на народните и художествените занаяти*. състав. Иван Кабаков. Габрово: Фабриката, 2016, с. 62.

⁵ Пак там, с. 65.

⁶ Пак там, с. 65–66.

от предходните поколения като го съотнася към Закона за професионалното образование и обучение и по-конкретно към чл. 40, ал. 1 в който се определя, 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 самостоятелно учене, с цел достъп до обучение за придобиване на професионална квалификация и улесняване на достъпа до пазара на труда.“ Макар и неизчерпателна по отношение на богатата практика и традиция на занаятите от епохата на еснафите, тази разпоредба прави своеобразен „мост“ между минало и настояще, отчитайки новите реалности и предизвикателства.

„Проектирана“ в актуалната ситуация, тази богата на опит практика в областта на занаятите от времето на еснафите поставя много въпроси относно нейното адаптиране и към други професионални общности при качествено различни условия и най-вече на криза на легитимността на авторитети, която значително ограничава социалния и културния капитал⁷ на валидиращия субект.

Кой обаче в съвременното общество би имал авторитета на майсторите и еснафите в традиционното общество, които признават знания, умения и компетентности на основата на реално постигнатото в практиката обществено признание?

Очевидно е, че институциите, обичайно мислени като авторитетни и компетентни „по закон“, трябва да гарантират, съобразно своето предназначение, качеството на съответните специалисти чрез признаването на придобитите от тях в практиката знания и умения. Тези институции обаче не са много, дори в действащото законодателство, както и не са достатъчно диференцирани спрямо особеностите на различните социални сектори. Основният проблем е, че те не са достатъчно авторитетни за значителна част от обществото, за да удовлетворят тази потребност и да гарантират стабилност и сигурност при търсенето на добре подготвени специалисти на пазара на труда, разширявайки обхвата на своята дейност с повече професионални общности, за които валидирането е поне частично решение при използването на наличната професионална компетентност.

Търсенето на аналогия между занаятите и професиите в областта на културното наследство и по-конкретно на знанията и уменията за традиционни занаяти като част от нематериалното културно наследство е оправдано, доколкото в историята на занаятите е налице дълго съществувала и доказала своята ефективност практика по признаване на наученото. Друга причина, която обосновава аналогията, е универсалният подход на валидирането, съчетаващо (възможно най-) обективна проверка на знанията и практическите умения,

⁷ **Бурдийо**, Пиер. Формите на капитал. В: *Идеи в мениджмънта и политиките за култура*. състав. Иван Кабаков. София: Унив. изд. „Св. Климент Охридски“, 2014, с. 438–458.

които са компонент както на занаятите, така и на професиите. Допустимо и обосновано е наличието на добри и утвърдени практики да бъде използвано като опит, модел и ресурс, въпреки различията в областите на приложение. Представянето на професиите в културното наследство като съвкупност от знания и умения, които могат да се развиват и признават заедно и поотделно, повишава възможността да се отговори на растящата потребност от мултидисциплинарност и интегриране на най-новите научни и технологични достижения в областта.

Кой има авторитета да валидира знания, умения и компетентности в България?

Като съвременен инструмент за признаване на знания и умения, придобити чрез неформално и самостоятелно учене, валидирането има приложение в областта на културното наследство. Тревожната загуба на професионален капацитет и липсата на адекватна подготовка, предлагана от формалното образование, превръщат валидирането във възможно решение за съхраняване и признаване на формираните в практиката знания и умения за редица високоспециализирани професии. За да надгради съществуващи (или съществували) форми като курсите за назначаване на работа и наставничеството, както и за да отговори на съвременните потребности, валидирането предполага да се осъществява в партньорство с различни заинтересовани страни.

Според действащото законодателство в България валидирането е обект на няколко национални правно-нормативни акта. То попада в обхвата на Закон за професионалното образование и обучение (обн., ДВ, бр. 68 от 30.07.1999 г.) и е възможно единствено по отношение на професиите, включени в Списъка на професиите за професионално образование и обучение (СППОО⁸, чл. 6, ал. 1). Косвена връзка с валидирането може да се открие и в няколко други законодателни актове, като например Закона за насърчаване на заетостта (обн., ДВ, бр. 112 от 29.12.2001 г.), Закона за занаятите (обн., ДВ, бр. 42 от 27.04.2001 г.), Закона за признаване на професионални квалификации (обн., ДВ, бр. 13 от 8.02.2008 г.), както и правилниците за тяхното прилагане.

Наредба № 2 от 13.11.2014 г. (ДВ, бр. 96 от 21.11.2014 г., в сила от 01.01.2015 г.) за условията и реда за валидиране на професионални знания, умения и компетентности уточнява кои са институциите, имащи право да извършват валидиране:

⁸ Актуалният списък на професиите се намира на уебстраница на *Националната агенция за професионално образование и обучение*: <https://www.navet.government.bg/bg/aktualen-spisak-na-profesiite-za-poo/> (25.06.2020).

Чл. 5. (1) *Институциите, които имат право да извършват валидиране, са:*

1. *професионални училища;*
2. *професионални гимназии;*
3. *училища по изкуствата;*
4. *спортни училища;*
5. *професионални колежи;*
6. *центрове за професионално обучение.*

В това отношение трябва да се посочи, че съгласно разпоредбите на коментираната наредба валидирането се извършва единствено от институции, които предоставят професионално обучение. Ако се върнем отново към професиите в областта на културното наследство, ще видим, че повечето от тях не намират място в СППОО, т.е. не подлежат на формиране в рамките на професионалното образование и обучение. За професионалното развитие (формиращо и надграждащо) в областта на културното наследство се разчита все още основно на висшите учебни заведения и в по-малка степен на научни конференции, семинари, обучения⁹. Тази нагласа обаче засяга само теоретичните знания, които са изключително важни, но са само един компонент от подготовката. Образователните институции понастоящем не са в състояние да предоставят така необходимото практическо обучение, което се набавя основно в хода на професионалната дейност. Ролята на тези институции в процеса на валидиране е съществена, тъй като техни представители могат да участват в комисиите, разполагат с утвърдени методи и практики на оценка, познават тенденциите в развитието на съответните академични дисциплини.

Дефицитът на законодателството в областта на валидирането засяга най-вече институциите на паметта. Именно в тях е налице необходимостта от извършване на валидиране на знанията и уменията, придобити неформално, в професионалната практика. Този процес на учене е изключително важен, тъй като запълва празнотите, оставени от висшето образование, и изгражда специалисти, адекватни на реалностите и условията в музеите, библиотеките и архивите. Освен това те са тези, които носят основната отговорност за опазването и социализирането на културното наследство. В тях са съсредоточени всички основни дейности – от откупуването, през реставрацията и консервацията, до осъществяването на достъп на публиката до съхраняваните културни ценности. В коментираните културни институции намират професионална реализация всички видове специалисти по културно наследство и най-добре проличават дефицитите и предизвикателствата,

⁹ **Колева-Звънчарова, Милена.** *Непознатото наследство. Валидиране на знания и умения в областта на културното наследство.* София: Унив. изд. „Св. Климент Охридски“, 2021, с. 159–168.

породени от несъвършенствата на действащата правно-нормативна уредба¹⁰, от променените обществени очаквания за принос на културното наследство към икономическия растеж и социалното приобщаване, от предизвикателствата на пандемията, която променя из основи познатия ни обществен ред.¹¹ Институциите на паметта познават най-добре потребностите, свързани с културното наследство, те управляват целите, задачите и дейностите за тяхното постигане, което позволява да се определят знанията и уменията, необходими за реализирането на тези дейности. Това е основна предпоставка за качествено валидиране.

Като заинтересована страна в процеса на валидиране може да се определи и общността на ползвателите на културното наследство. В зависимост от вида му това може да е група изследователи или тесни специалисти (например в книжовното и архивното културно наследство) или представители на широката общественост (археологическото или етнографското наследство като по-достъпни и популярни). Тази заинтересована страна познава проблемите на достъпа до културно наследство и може да предложи дейности за неговото подобряване. Поради посочената причина би било добре такива лица да определят необходимите знания и умения, които трябва да притежава даден специалист в коментиранията област. В състава на една комисия по валидиране, представителите на тази заинтересована страна биха могли да предложат конкретни стъпки за професионално развитие, свързани с осигуряването на по-добър достъп и цялостно социализиране на съответното културно наследство.

В зависимост от специфичната дейност и мащаб на институцията на паметта, като други заинтересовани страни могат да се посочат местните власти (например когато става въпрос за регионален музей, архив, библиотека) и неправителствени организации в областта на културното наследство и образованието. Тяхната роля е да информират останалите участници, но и бенефициентите от процеса на валидиране относно обществените очаквания, както и да спомагат за реализирането на целите, свързани с опазването на културното наследство на местно и регионално равнище. Включването им би допринесло за популяризиране на професиите в културното наследство и тяхната роля за просперитета на обществото. В това отношение би могло да се помисли за ин-

¹⁰ **Кабакков**, Иван състав. *Законодателство и професионално развитие в областта на културното наследство. Историческа реконструкция и актуално състояние в Република България*. София: Унив. изд. „Св. Климент Охридски“, 2020, с. 222–229.

¹¹ За трайните последици от пандемията върху културата и туризма през последната година, повече информация би могла да бъде открита в **Кабакков**, Иван. Параметрите на „новата нормалност“. В: *COVID-кризата в културата и туризма, основан на културно наследство: идеи за изход от ситуацията* [онлайн]. София: Унив. изд. „Св. Климент Охридски“, 2021, с. 230–234. [Прегледан на 24.05.2021]. Достъпно от: <https://kinnpor.uni-sofia.bg/resources/item/77-covid-krizata-ebook>

формационна кампания, която акцентира върху предназначението и ползите от валидирането, за да формира неговата обществена легитимност. Обучението на потенциални участници в комисиите по валидиране в съответния сегмент или сектор на културата би могло да бъде следваща стъпка при превръщането на валидирането в работещо решение при признаването на придобити в практиката знания и умения с оглед на качествено опазване, социализация и управление на културното наследство.

Партньорството – мит или реалност?

Партньорството с различни заинтересовани страни в рамките на процеса по валидиране е предпоставка за тяхната съпричастност, което на свой ред е стъпка към осъзнаването, че културното наследство принадлежи на всички и проблемите, свързани с неговото опазване, социализиране и управление, са проблеми на цялото общество. В този смисъл липсата на достатъчно адекватни възможности за качествено професионално развитие в областта на културното наследство е обществен проблем, защото застрашава процеса на представяне-осмисляне-усвояване на културното съдържание, съхранено в различните материални и нематериални носители на памет като част от наследството.

От друга страна, политическите документи не само на ЕС изобилстват от понятия, категории и изрази, които насърчават постигането на полезни взаимодействия и партньорство при това не само с оглед на професионалното развитие, но и в почти всички области на обществото и най-вече в управлението. Такива са основано на участие управление (*participatory governance*), диалог на култури, заинтересовани страни (*stakeholders*), споразумение за партньорство, които идентифицират необходимостта от подобни взаимодействия в практиката. Същевременно институциите и организациите, включително в областта на културата, са скептични по отношение на способността си да признават знания, умения и компетентности, не само заради авторитета си в обществото, но и с оглед на наличната експертиза и професионална компетентност. Те предпочитат да прехвърлят тази отговорност на университетите и висшите училища, но не и да поемат нещата в свои ръце, организирайки както неформално обучение по дефицитни професии и дейности, така и признавайки придобити в практиката знания, умения и компетентности.

Осъществяването на партньорство, свързано с обучение, за целите на професионалното развитие е естествено продължение на съществуващите (добри) взаимоотношения между образователните институции и институциите на паметта. Понастоящем обаче липсва обвързаност между учебните планове и програми и конкретните потребности и цели на музеи, библиоте-

ки, архиви. Това разкрива широка област за сътрудничество чрез създаването на специализирани (обвързани с потребностите) програми за професионално развитие чрез дистанционни, синхронни и асинхронни обучителни модули. Идентифицирането и анализът на потребностите от обучение са част от процеса на валидиране на неформално придобитите знания и умения. С други думи, когато се оценява и признава наученото по време на работа може лесно да се посочи какво е необходимо да надгради и развие съответния специалист, като се отчитат спецификите на дейността му, целите и задачите на институцията, в която е ангажиран.

Добре би било да бъдат изрично легитимирани в законодателството и по-конкретно в Закона за предучилищното и училищното образование (обн., ДВ, бр. 79 от 13.10.2015 г.), Закона за професионалното образование и обучение, Закона за закрила и развитие на културата (обн., ДВ, бр. 50 от 1.06.1999 г.), Закона за културното наследство (обн., ДВ, бр. 19 от 13.03.2009 г.) и Закона за занаятите образователните и културните организации, които имат право да валидират знания, умения и компетентности в съответната област, за да се надгради и прецизира общата дефиниция, предлагана в чл. 40 от ЗПОО.

Партньорството между самите институции на паметта също е възможно решение, особено като се имат предвид съществуващите успешни модели на сътрудничество между тях в областта на обмена на информационни ресурси¹². Споделената потребност на тези институции от сходни професионални профили е добра предпоставка за изграждане на сътрудничество и по отношение на професионалното развитие. То би допринесло за разширяване на възможностите за реализация на архивисти, библиотекари, музейни специалисти, което потенциално повишава мотивацията за работа, а също и престижа на тези професии.

Сред възможните партньори в коментираната област попадат и съсловните организации (сдружения и асоциации на музеите, на библиотеките, работодателски организации). Наличието на комуникационна мрежа от членуващи и/или привлечени от тях организации би допринесло за по-добра информираност относно реалните потребности и техните специфични измерения. Също така позволява да се осъществяват информационни кампании както в границите на съсловието, така и сред широката общественост. Представянето на целите и задачите на институциите на паметта по достъпен и популярен начин е стъпка от социализирането на културното наследство, особено когато за това представяне се търси изява на неговия приобщаващ характер.

¹² **Миланова**, Милена. Галерии, библиотеки, архиви, музеи (GLAM): възможно и необходимо сътрудничество. В: *Регионални културни политики за опазване на книжовно-документалното наследство в институциите на паметта – библиотеки, архиви, музеи (Кюстендилски сборник)*. София: Унив. изд. „Св. Климент Охридски“, 2020, с. 50–58.

По отношение на конкретни инициативи и проекти възможен партньор са неправителствените организации, институциите на местната власт,¹³ които разполагат с нужна и полезна инфраструктура за „извеждането“ на културното наследство от помещенията за съхранение (например при организирането на фестивали, събори, мероприятия с локална и регионална значимост и др.). Връзката с професионалното развитие е в разширения периметър на дейностите по социализация на културното наследство, който на свой ред изисква друг тип умения и компетентности (като умения за работа с различни публики).

Модел за валидирането на знания, умения и компетентности в областта на културното наследство като решение на идентифицираните дефицити и проблеми

Основните предпоставки за въвеждане на валидирането като част от професионалното развитие в областта на културното наследство са: 1) осъзнаване на необходимостта от преодоляване на липсата на добре подготвени специалисти; 2) промени в правно-нормативната уредба, които да позволяват валидиране от страна на културните институции; 3) идентифициране и привличане на всички заинтересовани страни. Прилагането на валидирането зависи от наличието на тези предпоставки, но междуременно би могло да се пристъпи и към подготвяне на модел, по който да се осъществява коментирания процес. Предлаганият модел на валидиране разработва възможността културните институции да бъдат припознати като субект, който може да валидира знания и умения. Подобни намерения изискват промени в Закона за професионалното образование и обучение и разширяване на обхвата на свързания с този закон Списък с професии, така че да обхване изчерпателно културното наследство

¹³ Полезни насоки за изграждането на сътрудничество с местните власти в областта на културното наследство са представени в *Наръчника за администрациите на местните власти на Регионалния център – София, ЮНЕСКО*, по проект BG05SFOP001-2.009-0182 „Опазване на нематериалното културно наследство чрез повишаване на гражданското участие в процесите на формулиране, изпълнение и мониторинг на политики и законодателство“ [онлайн] финансиран по Оперативна програма „Добро управление“ 2014–2020 съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд, София, 2020. [Прегледан на 28.05.2021]. Достъпно от: <https://www.unesco-centerbg.org/wp-new/wp-content/uploads/2020/02/Narychnik-2-final3.pdf>, както и по отношение на неправителствените организации и други заинтересовани страни в *Наръчник за включване и участие на неправителствени организации, граждански организации и местни общности в процеса на осъществяване на мониторинг и контрол на дейностите, отнасящи се до вземане на решения, планиране, изпълнение, наблюдение и оценка на свързаните с нематериалното културно наследство политики и програми* [онлайн]. София: Регионален център – София, ЮНЕСКО, 2020. [Прегледан на: 28.05.2021]. Достъпно по <https://www.unesco-centerbg.org/wp-new/wp-content/uploads/2020/02/Narychnik-1-final3.pdf>

в неговото многообразие от форми и носители на памет. Моделът се основава на сътрудничество между двата вида институции – културни институции и висши учебни заведения – в отделните етапи на валидиране (оценка, разработване на план за професионално развитие, предлагане и възлагане на обучение и др.). Той представя основните стъпки от процеса по валидиране в последователност, която може да се смята за универсална доколкото проследява логичното му разгръщане за постигане на поставените цели.

Първата стъпка от този модел¹⁴ се основава на изграждането на отношение. Тя включва отговори на въпросите какво и как трябва да се направи, анализ на възможностите, участие на всички ръководни нива в процеса, както и на заинтересованите страни извън институцията (например, в рамките на определено партньорство – с образователна институция, НПО и други институции на паметта). На този етап е важно да бъдат информирани и всички потенциални участници в процеса – кандидати за валидиране, членове на комисии. Тази стъпка е естествена, защото подрежда наличните предпоставки и създава здрава основа за последващите дейности. Липсата на достатъчно предпоставки – на осъзната потребност от валидиране например – е проблем, който следва да бъде анализиран и преодолян преди всичко останало.

Втората стъпка е свързана с изготвянето на профил на знанията, уменията и компетентностите необходими за заемане на определената длъжност и още по-точно – за качествено реализиране на съвкупността от професионални дейности, които характеризират. В тази стъпка се отразяват специфичните изисквания на всяка една от професиите, както и особеностите, произтичащи от вида културно наследство. Например дали е необходимо владение на чужд език (библиотекари, архивисти), умения за работа със специфична апаратура или материя (реставратори), компетентности за общуване (аниматори) и пр. Същевременно се определят релевантните свидетелства, които кандидатът може да представя, за да докаже своите знания, умения, компетентности. Потенциален проблем при реализирането на тази стъпка е това да се припознаят механично вече съществуващите и утвърдени в съответната организационна структура професионални профили. Всъщност валидирането има смисъл, когато започва с обективно и същностно преосмисляне на натрупаната информация, поради променените обществени потребности и изисквания към дейностите и професиите в културното наследство с оглед на съвременното обществено развитие.

¹⁴ Основан на Европейските насоки за валидиране на неформално и информално учене от 2009 г., в частта, посветена на професионалното развитие в частни компании и валидиране на работното място. *European Guidelines for Validating Non-Formal and Informal Learning*, CEDEFOP, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities [online], 2009, p. 41. [Viewed 03.05.2021]. Available form: https://www.cedefop.europa.eu/files/4054_en.pdf

Третата стъпка е подробното информирание на кандидатите за целите (на валидирането и на институцията като цяло, във връзка със заеманата позиция и свързаните с нея перспективи на професионално развитие); за процеса (какво, как и кога се случва); за възможностите (защо е важно да бъдат валидирани резултатите от неформалното учене, какво следва); за възможните трудности (например какво се очаква от кандидата, къде би могъл да срещне трудности, каква подкрепа може да му бъде оказана). Важното в случая е кандидатите да бъдат не просто адресат, а участник с право на глас в диалогичен процес на осведомяване – с други думи, да могат да задават активно въпроси, да предлагат идеи и да изразяват своето мнение. Това ще спомогне за съпреживяване на валидирането като същинска част от професионалното развитие и няма да позволи то да се превърне в поредната административно-бюрократична процедура, откъсната от индивидуалните потребности.

Четвъртата стъпка е изготвянето на портфолио. Този етап до голяма степен се води от процеса на самооценка на кандидата – портфолиото следва да отрази образователния и професионалния опит, като включва всякакви свидетелства за знания, умения и компетентности, включително и придобитите по неформален път. На този етап е необходимо кандидатът да разполага с информация относно критериите за допустимост и релевантност на тези свидетелства към съответната професионална област, в който ще се валидират знания и умения. Това е една от особено критичните стъпки по пътя към валидиране, защото колкото и да е резултат на самооценка и подбор на кандидата, толкова трябва да бъде реализирана с напътствието на ментор – водещ професионалист в съответната професионална област, който има реална и практическа представа за стойността на всяко едно от предложените от кандидата свидетелства за степента на владееене на дадено знание и/или умение. Напълно автономно изготвеното портфолио би могло да отдалечи кандидата от професионалните стандарти, а това не е сред целите на валидирането. Възможната проява на иновативност и надграждане следва да проличава на фона на познаване и признаване на утвърдените професионални правила.

Петата стъпка е свързана с оценяване на изготвеното от кандидата портфолио. Тя трябва да е подготвена чрез предварителен подбор и представяне на адекватните за всяка институция/професия/дейност инструменти за оценка. Резултатите от оценката се обсъждат с кандидата, което прераства в набелязване на конкретни мерки за професионално развитие. Важно е това да става с оглед на целите и задачите на съответната институция и в частност – на конкретното звено, в което работи кандидатът (вж. първа стъпка). Изготвеният индивидуален план за професионално развитие следва да бъде обезпечен с възможности за професионално обучение, съответстващо на установените потребности и взаимни интереси (на кандидата и институцията). За да не бъде компрометирана тази стъпка е важно оценката да се основава на предварител-

но оповестени и изяснени устойчиви критерии, които позволяват сравняването на резултатите между различни кандидати, дори в различни институции (където сравняването е възможно) и проследяването на професионалното развитие в дългосрочен план.

В заключителната, **шеста стъпка**, валидираното се документира, засвидетелства нивото на професионалното развитие, служи като основание за кариерно израстване, както и за набелязване на мерки за по-нататъшна квалификация. Значимостта на тази стъпка е потенциално застрашена от липсата на подходящи нормативни основания тя да не бъде приета за легитимна и съответно документът да остане само на хартия, без никаква практическа стойност за кандидата и институцията. Необходими са усилия на ниво политики и законодателство, за да бъде постигнат положителен ефект.

В описания модел по достатъчно конкретен начин се очертава ролята на партньорството между институциите на паметта и образователните институции, които имат експертизата и опита да участват в оценителни комисии, както и да предоставят специализирано обучение. Тази роля откроява висшите училища като важен фактор в опазването и социализирането на културното наследство. Наличието на добре обособени етапи (стъпки) на процеса го прави гъвкав и подлежащ на адаптиране спрямо конкретни условия, и същевременно приложим на различни равнища – както по отношение на професии, така и по отношение на конкретни дейности. Въпрос на предприемчивост и проактивност от страна на институциите на паметта и културното наследство е да намерят подходящата форма за удостоверяване на валидираното, както и да го припознаят като инструмент за преодоляване на дефицитите на съществуващата професионална подготовка в областта на културното наследство.

Цитирани източници:

1. **Бурдийо**, Пиер. Формите на капитал. В: *Идеи в мениджмънта и политиките за култура*. състав. Иван Кабаков. София: Унив. изд. „Св. Климент Охридски“, 2014, с. 438–458.
2. **Василева**, Маргарита, **Царева**, Юлиана, **Таниелян**, Сирануш, **Минчева**, Елка състав. *Извори за българската етнография, т. 3. Етнография на Македония. Материали из архивното наследство*. София: Акад. изд. „проф. Марин Дринов“, 1998.
3. *Закон за професионалното образование и обучение*. обн., ДВ, бр. 68 от 30.07.1999 г.
4. **Кабаков**, Иван състав. *Законодателство и професионално развитие в областта на културното наследство. Историческа реконструкция и актуално състояние в Република България*. София: Унив. изд. „Св. Климент Охридски“, 2020.
5. **Кабаков**, Иван. Параметрите на „новата нормалност“. В: *COVID-кризата в културата и туризма, основан на културно наследство: идеи за изход от ситуацията* [онлайн]. София: Унив. изд. „Св. Климент Охридски“, 2021, с. 230–234.

- [Прегледан на 24.05.2021]. Достъпно от: <https://kinnpor.uni-sofia.bg/resources/item/77-covid-krizata-ebook>
6. **Кабаков, Иван.** Правна и институционална инфраструктура на народните и художествените занаяти. В: *Културният потенциал на народните и художествените занаяти*. състав. Иван Кабаков. Габрово: Фабриката, 2016, с. 57–72.
 7. **Колева-Звънчарова, Милена.** *Непознатото наследство. Валидиране на знания и умения в областта на културното наследство*. София: Унив. изд. „Св. Климент Охридски“, 2021.
 8. **Миланова, Милена.** Галерии, библиотеки, архиви, музеи (GLAM): възможно и необходимо сътрудничество. В: *Регионални културни политики за опазване на книжовно-документалното наследство в институциите на паметта – библиотеки, архиви, музеи (Кюстендилски сборник)*. София: Унив. изд. „Св. Климент Охридски“, 2020, с. 50–58.
 9. **Модел на система на валидиране на професионални компетентности, придобити чрез неформално и самостоятелно учене** [онлайн]. Проект „Насърчаване на професионалното обучение на възрастни и заетостта“, България, PN 2003.2163.8-001.00, дейност 1.4 „Подпомагане при разработването и апробирането на модел за валидиране на компетентности, придобити чрез неформално и самостоятелно учене“ период: април 2008 – юни 2009 г., София, 2009, с. 26. [Прегледан на 05.05.2021] Достъпен от: https://www.navet.government.bg/bg/media/model_validirane_MOMN.pdf
 10. **Наредба № 2 от 13.11.2014 г. за условията и реда за валидиране на професионални знания, умения и компетентности**. Обн. ДВ, бр. 96 от 21.11.2014 г., в сила от 01.01.2015 г.
 11. **Наръчник за опазване на нематериалното културно наследство, насочен към местните администрации и механизъм за включване и участие на НПО, граждански организации и местни общности в процеса на осъществяване на мониторинг и контрол на политиките, свързани с нематериалното културно наследство** [онлайн]. София: Регионален център – София, ЮНЕСКО, 2020. [Прегледан на 28.05.2021]. Достъпен от: <https://www.unesco-centerbg.org/wp-new/wp-content/uploads/2020/02/Narychnik-2-final3.pdf>
 12. **Наръчник за включване и участие на неправителствени организации, граждански организации и местни общности в процеса на осъществяване на мониторинг и контрол на дейностите, отнасящи се до вземане на решения, планиране, изпълнение, наблюдение и оценка на свързаните с нематериалното културно наследство политики и програми** [онлайн]. София: Регионален център – София, ЮНЕСКО, 2020. [Прегледан на 28.05.2021]. Достъпно от: <https://www.unesco-centerbg.org/wp-new/wp-content/uploads/2020/02/Narychnik-1-final3.pdf>
 13. **Славейков, Рачо.** *Български народни обичаи и вярвания*. [София]: „Асеневици“, 2012.
 14. **Указания за провеждане на процеса валидиране в център за професионално обучение (ЦПО)** [онлайн]. [София]: МС. НАПОО, [2015]. [прегледан на 26.04.2021] Достъпно от: <https://www.navet.government.bg/bg/media/Ukazaniq-za-validirane-v-CPO.pdf>

15. *European Guidelines for Validating Non-Formal and Informal Learning*, CEDEFOP, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities [online], 2009, p. 41. [Viewed 03.05.2021]. Available form: https://www.cedefop.europa.eu/files/4054_en.pdf

References:

1. **Burdiyo**, Pier. Formite na kapital. In: *Idei v menidzhmanta i politikite za kultura*. sastav. Ivan Kabakov. Sofia: Univ. izd. „Sv. Kliment Ohridski“, 2014, s. 438–458.
2. *European Guidelines for Validating Non-Formal and Informal Learning*, CEDEFOP, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities [online], 2009, p. 41. [Viewed 03.05.2021]. Available form: https://www.cedefop.europa.eu/files/4054_en.pdf
3. **Kabakov**, Ivan. Parametrite na „novata normalnost“. In: *COVID-krizata v kulturata i turizma, osnovan na kulturno nasledstvo: idei za izhod ot situatsiyata* [online]. Sofia: Univ. izd. „Sv. Kliment Ohridski“, 2021, s. 230–234. [Viewed 24.05.2021]. Available from: <https://kinnpor.uni-sofia.bg/resources/item/77-covid-krizata-ebook>
4. **Kabakov**, Ivan. Pravna i institutsionalna infrastruktura na narodnite i hudozhestvenite zanayati. V: *Kulturniyat potentsial na narodnite i hudozhestvenite zanayati*. sastav. Ivan Kabakov. Gabrovo: Fabrikata, 2016, s. 57–72.
5. **Kabakov**, Ivan sastav. *Zakonodatelstvo i profesionalno razvitie v oblastta na kulturno nasledstvo. Istoricheska rekonstruktsia i aktualno sastoyanie v Republika Bulgaria*. Sofia: Univ. izd. „Sv. Kliment Ohridski“, 2020.
6. **Koleva-Zvancharova**, Milena. *Nepoznatoto nasledstvo. Validirane na znanja i umenia v oblastta na kulturnoto nasledstvo*. Sofia: Univ. izd. „Sv. Kliment Ohridski“, 2021.
7. **Milanova**, Milena. Galerii, biblioteki, arhivi, muzei (GLAM): vazmozhno i neobhodimo satrudnichestvo. In: *Regionalni kulturni politiki za opazvane na knizhovno-dokumentalnoto nasledstvo v institutsiite na pametta – biblioteki, arhivi, muzei (Kyustendilski sbornik)*. Sofia: Univ. izd. „Sv. Kliment Ohridski“, 2020, s. 50–58.
8. *Model na sistema na validirane na profesionalni kompetentnosti, pridobiti chrez neformalno i samostoyatelno uchene* [online]. Proekt „Nasarchavane na profesionalnoto obuchenie na vazrastni i zaetostta“, Bulgaria, PN 2003.2163.8-001.00, deynost 1.4 „Podpomagane pri razrabotvaneto i aprobiraneto na model za validirane na kompetentnosti, pridobiti chrez neformalno i samostoyatelno uchene“ period: april 2008–yuni 2009 g., Sofia, 2009, s. 26. [Viewed 05.05.2021] Available fom: https://www.navet.government.bg/bg/media/model_validirane_MOMN.pdf
9. *Narachnik za opazvane na nematerialnoto kulturno nasledstvo, nasochen kam mestnite administratsii i mehanizam za vklyuchvane i uchastie na NPO, grazhdanski organizatsii i mestni obshtnosti v protsesa na osashtestvyavane na monitoring i kontrol na politikite, svarzani s nematerialnoto kulturno nasledstvo* [online]. Sofia: Regionalen tsentar – Sofia, YuNESKO, 2020. [Viewed 28.05.2021]. Available from: <https://www.unesco-centerbg.org/wp-new/wp-content/uploads/2020/02/Narychnik-2-final3.pdf>
10. *Narachnik za vklyuchvane i uchastie na nepravitelstveni organizatsii, grazhdanski organizatsii i mestni obshtnosti v protsesa na osashtestvyavane na monitoring i kontrol na deynostite, otnasyashti se do vzemane na reshenia, planirane, izpalnenie, nablyudenie i otsenka na svarzanite s nematerialnoto kulturno nasledstvo politiki i*

programi [online]. Sofia: Regionalen tsentar – Sofia, YuNESKO, 2020. [Viewed 28.05.2021]. Available from: <https://www.unesco-centerbg.org/wp-new/wp-content/uploads/2020/02/Narychnik-1-final3.pdf>

11. **Naredba № 2 ot 13.11.2014 g. za usloviyata i reda za validirane na profesionalni znanija, umenia i kompetentnosti.** Obn. DV, br. 96 ot 21.11.2014 g., v sila ot 01.01.2015 g.
12. **Slaveykov, Racho.** Balgarski narodni obichai i vyarvania. [Sofia]: „Asenevtsi“, 2012.
13. **Ukazania za provezhdane na protsesa validirane v tsentar za profesionalno obuchenie (TsPO)** [online]. [Sofia]: MS. NAPOO, [2015]. [Viewed 26.04.2021]. Available form: <https://www.navet.government.bg/bg/media/Ukazaniq-za-validirane-v-CPO.pdf>
14. **Vasileva, Margarita, Tsareva, Yuliana, Tanielyan, Siranush, Mincheva, Elka** sastav. *Izvori za balgarskata etnografia, t. 3. Etnografia na Makedonia. Materiali iz arhivnoto nasledstvo.* Sofia: Akad. izd. „prof. Marin Drinov“, 1998.
15. **Zakon za profesionalnoto obrazovanie i obuchenie.** obn., DV, br. 68 ot 30.07.1999 g.