

КЛЮЧОВИ КОМПЕТЕНТНОСТИ ЗА УСПЕШНА ПРОФЕСИОНАЛНА РЕАЛИЗАЦИЯ

Ваня Найденова, Елисавета Семерджијева, Детелина Дончева

Пловдивски университет, Филиал „Любен Каравелов”, 6600 Кърджали, България
vaniyanay@abv.bg, elisaveta_s@abv.bg, detelina_doncheva@abv.bg

KEY COMPETENCES FOR SUCCESSFUL PROFESSIONAL REALIZATION

Vanya Naydenova, Elissaveta Semerdzhieva, Detelina Doncheva

Plovdiv University, „Lyuben Karavelov” Branch, 6600 Kardzhali, Bulgaria

Abstract: Typical for any financial-economic crisis is the constant increase in the requirements for the professional competence of the work force, which has an impact on the importance of the problem about the quality of its preparation and training.

The article attempts to present a model of a hierarchical structure of key competences of graduating bachelor students, which guarantee effective professional realization. On the basis of expert assessments of leading managers and employers in Kardzhali region we researched the importance and ranked the universal competences as an important factor for personal development and effective placement into the labor market. Simultaneously we search for a relation between the students' hypothetical construct and the real model of important key competences for the development of effective educational policies in universities.

Keywords: competence, competencies, education, student, education policy.

Актуалност, цели и методи на изследването

В условия на финансово-икономическа криза е характерно диспропорциониране на трудовия пазар и застрашително свиване на търсенето на работна сила. Работодателите поставят все по-високи изисквания към професионалната компетентност на завършващите, а това засилва необходимостта от качествена подготовка. Икономическият растеж и конкурентоспособността в голяма степен зависят от въведените мерки и стандартите за осигуряване на качеството в Европейското пространство за висше образование (ESG).[14]

Обществените очаквания и промените, наложени от Болонския процес, изведоха нова образователна парадигма, изискваща все по-активно прилагане на **компетентностния подход**. Така се поставя акцент върху **качеството на обучението** и неговото обективно **оценяване чрез постигнатите образователни резултати**. Във фокуса на вниманието са **резултатите от обучението**, описани от Европейската квалификационна рамка (ЕКР) в три категории – **знания, умения и компетентности** [2, с. 11].

Нови по-високи са и изисквания към качеството на висшето образование: завършващият специалист¹ трябва да бъде компетентен, мобилен и способен да решава жизнени и професионални проблеми. Реформата във висшите училища е насочена приоритетно към **формиране на компетентност и ключови компетенции**.

Това мотивира **целта на настоящото изследване**, а именно: на основата на компетентностния подход да се разработи концептуален модел на Профила на компетентностите на завършващия бакалавър, гарантиращ ефективна професионална реализация на пазара на труда и успешна интеграция в обществото. Моделът има сложна йерархична структура, зависеща пряко от резултатите от академичното обучение, и може да се използва като обективна основа за формиране на ефективни академични политики.

Обект на изследването са студенти от бакалавърските програми във Филиала на ПУ „П. Хилендарски“ в гр. Кърджали, дипломиращите се през 2016 г., а **предмет** – качеството на обучението във висшето училище, съотнесено към новите европейски стандарти, и

¹ Под термина „специалист“ авторите разбират всяко лице с диплома за завършена ОКС на висшето образование.

формирането на компетентности като гаранция за успешна професионална и социална реализация.

Задачи:

1. Да се направи контент-анализ на специализирана литература по проблема и да се изведе работен понятийно-терминологичен апарат;

2. Да се разработи Профил на компетентностите на бъдещия специалист – професионални и ключови (универсални):

2.1. Да се състави пълен списък на компетентностите на основата на предложените от европейските институции и приетите у нас стратегически документи;

2.2. Да се направи експертно оценяване на изготвения Списък от: мениджъри на фирми и работодатели – партньори в социалния диалог с висшето училище и преподаватели, участващи в процеса на обучение.

3. Анализ на емпиричните резултати за оценка на съгласуваност на мненията на експертите, ранжиране, нормиране. Окончателно окомплектоване на Профила на компетентностите.

4. Самооценяване на студентите от всички специалности, завършващи Филиала, и изграждане на хипотетичен конструкт на придобитите компетентности, като основа за изграждане на базова професионална компетентност и готовност за конкретен професионален труд.

5. Анализ и съпоставяне на двата модела. Извеждане на корелационни зависимости между МК-1 (модел на компетентностите, изготвен въз основа на експертните оценки) и МК-2 (модел на хипотетичния конструкт, според самооценката на анкетираните випускници).

6. Изготвяне на Профил на компетентностите (ПК) по професионални направления и специалности. Изводи и заключения за изготвяне на предложения за актуализация на действащата учебна документация, а в дългосрочен план – адекватна промяна на академичните политики и практики във висшето училище (ВУ).

В настоящата статията са обобщени част от резултатите от нашата опитно-изследователска работа. В нея е представен първия етап, свързан с определяне на комплекса от ключови компетентности, необходими за успешна професионална реализация на студентите от Филиала, посредством експертизата на работодатели и мениджъри на водещи в региона фирми и организации.

Методи на изследване: изучаване и теоретичен анализ на изследваното явление в специализираната литература; анализ на текущи нормативни документи, в които са отразени перспективните изисквания и тенденции за бъдещото развитие на образованието и приложението на компетентностния подход; изучаване и обобщаване на добър педагогически опит и практики и др.; метод на експертните оценки; анкетиране; статистическа обработка и анализ на емпиричните резултати.

Изложение

Компетентностният подход (К-подход или СВЕ-подход) набира популярност в Европа с Лисабонската стратегия, която начерта плана за развитие на Европейския съюз (ЕС) и си постави за цел до 2010 г. ЕС да се превърне в динамична и конкурентноспособна икономика, основана на знанието и компетентностите. К-подходът набляга не на съдържанието, а на резултатите от обучението, изразени под формата на компетентности. Прилага се в редица страни за изработване на национални образователни стандарти.

Въпреки огромния брой публикации и приетите стратегически европейски документи, в общественото пространство продължават дискусии върху съдържанието на понятията „компетентност“, „компетентности“, „компетенции“. Редица известни изследователи дават своя принос за изясняване на тяхното съдържание (J.Raven, B. Mansfield, M.Cheh, N.Homsky,

А.К.Маркова, А.Хуторской, И.А.Зимняя, Я.Рашева-Мерджанова и др.).

Компетентността е личностна характеристики на специалиста, която определя готовността му да използват своя потенциал (знания, умения, опит и лични качества) за осъществяване на ефективна дейност в конкретна професионална или обществена област. Според Европейската квалификационна рамка (ЕКР), тя е доказана способност за използване на знания, умения и личностни, социални и/или методологични дадености в работни или учебни ситуации и в професионално и личностно развитие. [2, с.11]

За първи път понятието „компетенция” се въвежда от McClelland в качеството му на консултант за подбор на персонал (1973). Принос към изясняване на феномена има и John Raven. Компетенцията е мотивирана способност на индивида за изпълнение на определена работа на приемливо ниво, която се свързва с прогностични очаквания: „ако искаме да разберем, опишем и предскажем човешкото поведение“, ние трябва да направим списък с неговите основни видове компетентности [12, с.32]. Според Я. Рашева-Мерджанова двойният комплекс „компетентност – компетенция“ характеризира два взаимосвързани аспекта на човешката професионална дейност. Първият се отнася до професионално-личностния профил на специалиста, докато втория фиксира професионални правомощия за определени професионални дейности и функции [13, с.19].

Съществуват обаче и редица текстове, авторски или адаптирани англоезични, в които присъстват равностойно термините „компетентности“ и „компетенции“. В българските версии на Европейските документи, свързани с образованието, се използва термина „компетентности“. В ЕКР **компетентностите** са резултатът от обучението, те се свързват със степента на поемане на отговорност и самостоятелност и се използват като дескриптори за определяне нивата на квалификация [2, с.13].

За по-голяма прецизност и за целите на нашето изследване, без да навлизаме в дискусия относно семантиката на тези понятия, ще определим нашето разбиране. **Компетенциите** се проявяват чрез съответно действие при определена практическа изява, въз основа на усвоена *съвкупност от знания, умения и опит* и *законови правомощия* на лицето в някоя ограничена област... **Компетентността** е по-обхватно понятие, има по-голям обем и по-богато съдържание, тя се свързва с *личностно качество*, особеност, основна характеристика на индивида и *показва завършеност, резултат от дейността*... [5, с. 65]. Подробен анализ и терминологични уточнения са направени за очертаване на професионалния облик на съвременния учител [5].

„Компетентността“ е интегрална характеристика на личността, която е изградена от компетенции (частни компетентности), а двойка компетентност/компетенции има вътрешен (личностен) и външен (нормативен) аспект. **Компетентността** е личностен конструкт с многокомпонентен състав, основан на система от знания, умения, практически опит, способност за съставяне на обективни оценки и вземане на правилни решения, самостоятелност и отговорност. **Компетенциите/компетентностите** са нормативно поставени изисквания към подготовката на индивида, изразяват резултат от обучение и са пряко свързани с правоспособността за упражняване на определена дейност [5].

В литературата могат да се открият различни опити за класификация на компетентностите (до 40 броя). За различните дейности изследователите разграничават различните брой и видове. Например: **специални (предметни) компетентности**, необходими за упражняване на определена професия; **общопроефесионални (общопредметни)**, свързани с различни предметни области или видове професионална дейност; **ключови (базови, универсални)**, необходими за ефективно изпълнение на разнообразни задачи от различни области и социално-професионални функции на основата на обобщени знания и умения.

В качеството си на **ключови компетентности** могат да се открият: *социални* - способност за социално взаимодействие, гражданска, психологическа, педагогическа култура, умения за психосоциална адаптация и др.; *професионални* - свързани с проектировъчно-рефлексивни умения, готовност за разрешаване на професионални задачи с висока степен на трудност, умения за прилагане и разработване на иновации в професионалната сфера; *комуникативни* - езикова култура, езикова грамотност и способност за продуктивен диалог и сътрудничество; *информационни* - за търсене, обработка и представяне на информация, компютърна грамотност и боравене с продукти на информационните технологии; *образователни (академични)* – способност за самостоятелна познавателна дейност, желание за непрекъснато самообразование и самоусъвършенстване, за професионален напредък и научно-изследователска дейност.

В това типологично многообразие за целите на нашето изследване използвахме основните документи на Европейското и българското образователно пространство, изработени на основата на компетентностния подход [2; 3; 4; 6; 7; 8; 9; 10; 11; 15]. Възприета в синхрон с общоевропейските и националните тенденции, Концепция за учене през целия живот откроява **две основни групи компетентности: професионални и ключови** [8].

Съдържанието на „ключовите“, наричани също така „универсални“, „базисни“, „меки“, „преносими“, „интердисциплинарни“, „надпрофесионални“ компетентности [3; 6; 8; 10; 11 и др.] се дефинира като основни умения, необходими за съществуване на индивида в съвременното общество. Те играят важна роля във всички степени и области на учене и за целия обхват на квалификациите, посочени в ЕКР. Ключови компетентности се придобиват чрез образование, но се усвояват и усъвършенстват през целия живот. Те могат да се „пренасят“ от едно място на друго и могат да бъдат разглеждани като степен на адаптивност на индивида спрямо потребностите на пазара на труда [8, с.6]. Имат широк спектър на приложение, притежават определена степен на всеобхватност, разностранност и универсалност. Общи са за всички професии и специалности и са в основата на проявлението на професионалните (специалните) компетентности.

През 2006 г. Европейския парламент и Съвета на Европа дефинираха осем ключови компетентности и основните знания, умения и нагласи, свързани с всяка една от тях [4; 10].

Държавите от ЕС гарантират изграждането на ключови компетентности в образователните си системи, включително и в сферата на висшето образование за подготовка на висококачествени специалисти, изграждащи обществото на знанието. Опитът показва обаче, че обучението е насочено предимно към придобиване на професионални умения, а в същото време ключовите компетенции се подценяват. Според мнението на работодателите, цитирани в Глобалния мониторингов доклад на ЮНЕСКО „Образование за всички“(2012), те често липсват у новите попълнения на трудовия пазар.

Стратегията за развитие на висшето образование в РБългария до 2020 г. посочва пътя за повишаване на качеството на образованието и обучението чрез придобиване на ключови компетентности [15, с.4]. Сред заложените в нея мерки е “Създаване на профил на компетентностите за всяка специалност”[15, с.35], актуализация на учебните програми, подобряване на образователните политики и практики на всички равнища на образование.

Според нас създаването на **Профил на компетентностите** е сложен, продължителен и отговорен процес, който трябва да се изготви от широк екип от експерти. Той трябва да включва набор от компетентности, необходими на индивида за успешно изпълнение на определена дейност, и е необходим както за етапа на *подготовка на кадри*, така и в процеса на *упражняване на трудова дейност*. Подобни типови модели от компетентности, като „система от координати“, могат: 1) да гарантират правилен подбор на персонал, съобразно стратегията и потребностите на компанията; 2) този списък от изисквания служи като набор

от обективни критерии за оценка на ефективността на труда на работника, за неговото мотивиране и стимулиране; 3) за самите служители Профилът ще позволи да се очертаят приоритетните направления за собственото им професионално развитие.

Разработването на модели от компетентности по направления и специалности е нужно и за образователната сфера, в това число и за системата на висшето образование. С това ще се отговори на обществените очаквания и ще се изработят обективни образователни стандарти и комплексна образователна политика. К-подход налага промяна в учебната документация и въвеждането на модулен подход за структуриране на учебното съдържание, което ще способства за формиране на определени групи компетентности ([Фиг. 1](#)).

За изготвяне на Профил на компетентностите на завършващия бакалавър на основата на компетентностния подход, следва да се разработят два големи модула:

1. Модул на ключовите компетентности (МКК);
2. Модул на професионалните компетентности (МПК).

Всеки един от тези модули съдържа набор от компетентности в определена област, който се формира като резултат от интегрална, продължителна и задълбочена работа в по всички учебни дисциплини с теоретична и практическа насоченост, чрез актуализация на учебната документация и въвеждане на нови и осъвременени дидактическите технологии в академичното обучение.

В началния етап на нашата работа си поставихме задача да изготвим списък на ключовите компетентности. На основата на теоретичен анализ на съвременните концепции за компетентността, определихме същността и съдържанието и дефинирахме основните работни понятия. Изготвеният набор от ключови компетентности на завършващия бакалавър подложихме на експертна оценка ([Таблица 1](#)).

Експертите са подбрани на случаен принцип сред водещи фирми и организации, главно от региона, със стаж като ръководители не по-малък от 5 години, с отлична подготовка и дългогодишен опит. Групирането по сфери на дейност (образование, производство и администрация) предполага сходни критерии за подбор на персонал в съответствие с професионална област ([Таблица 2](#)).

Респондентите имат задача да определят тежестта на всяка от включените в Списъка компетентности. Тяхното независимо и компетентно мнение е отчетено въз основа предварително изготвена експертна карта, в която експертите ранжират по степен на значимост предложения набор от ключови компетентности, необходими за качествено изпълнение на професионалните функции. В картата е предоставена също така възможност за мнения, препоръки и допълнения към предложения набор.

Анализ на резултатите от експертните оценки:

Всички експерти са категорични относно необходимостта от изграждане на система от ключови компетентности у завършващите специалисти, което ще повиши тяхната адаптивност и подготвеност за конкретния професионален труд. В резултат на направените предложения, обединихме КК-1 и КК-2 и така в окончателния си вид анкетната карта за самооценка на завършващите бакалаври са включени 14 ключови компетентности (КК).

При задълбочения анализ на експертните оценки обаче, се откриват различия относно тяхната значимост, съобразно спецификата на конкретната професионална дейност на експертите. Изведоха се **следните важни тенденции:**

1. Установи се *степента на съгласуваност между ранговите оценки на анкетирания мениджъри*, т. е. доколко близки (съответно отдалечени) са помежду си техните критерии и предпочитания относно значимостта на отделните компетентности. За целта използвахме **коефициентът на конкордация W** [1]:

$$W = \frac{12 \sum D^2}{m^2(n^3 - n)}, \text{ където}$$

m е броят на експертите, n – броят на ключовите компетентности, а D – отклонението на сумата от ранговете за една компетентност от средната сума на експертните рангове.

Установи се, че **коэффициентът на конкордация** за цялата съвкупност от експерти е $W = 0,196$. Ниската степен на съгласуваност бе очаквана и показва, че респондентите имат твърде различни критерии относно значимостта (ранга) на отделните ключови компетентности за успешна реализация в съответната професионална област. Анкетирания мениджъри от отделните сфери имат специфични виждания и съответно изисквания към компетентностите и личните качества при подбора на кадри.

2. Следващата стъпка е свързана с *проверка на хипотезата, че сходните функции и задачи на длъжности в близки групи професии обуславя сходни изисквания към квалификацията на работната сила.* За целта са изчислени и съпоставени съответните **коэффициенти на конкордация по сфери на професионална реализация.**

Получените резултати потвърдиха нашата хипотеза: най-висока степен на съгласуваност има в ранговите оценки на експертите от сфера образование – $W_{обр.} = 0,4586$. Експертите от останалите две сфери имат съответно $W_{пр.} = 0,3273$; $W_{адм.} = 0,316$.

3. Чрез **дисперсионен анализ** е изследвано *влиянието на професионалната сфера върху експертната оценка за ранга на всяка една ключова компетентност.* Анализът е осъществен въз основа на изведените две независими оценки на дисперсията – **вътрешногрупова и междугрупова дисперсия.** За целите на дисперсионния анализ експертите са разделени на три групи по факторен признак „сфера на професионална реализация“.

3.1. Вътрешногруповата дисперсия σ_B^2 е оценка за различията в експертните оценки y_{ij} за значимостта на конкретна ключова компетентност спрямо груповата средна \bar{y}_i на ранга:

$$\sigma_B^2 = \frac{\sum_{i=1}^3 \sum_{j=1}^{n_i} (y_{ij} - \bar{y}_i)^2}{n - m}, \quad n = 22 \text{ експерти, } m = 3 \text{ групи}$$

Изчисленията показват сходство в мненията на експертните мениджъри от една и съща професионална сфера. Ще отбележим, че най-големи вътрешногрупови разлики ($\sigma_B^2 = 23,08$) има в експертните оценки за управленческите компетентности (Фиг. 2). Особено се отличават мненията на експертите от сфера „Администрация“. Наличието на диаметрално противоположни възгледи за необходимостта от управленчески умения може да се обясни с твърде разнородния състав от експерти в тази група, ръководители на административни, финансови дейности, бизнес услуги, човешки ресурси и др.

3.2. За всяка една ключова компетентност е пресметната и **междугруповата дисперсия σ_M^2** , която показва *разликите между груповата средна \bar{y}_i и общата средна \bar{y}_0 на ранга, т.е. отчита се в каква степен професионалната сфера влияе върху експертната оценка за значимостта на изследваната компетентност:*

$$\sigma_M^2 = \frac{\sum_{i=1}^m (\bar{y}_i - \bar{y}_0)^2 n_i}{m - 1}$$

Груповите средни на експертните рангове, т.е. средните стойности на експертните оценки за трите професионални сфери, са пресметнати за 15-те компетентности (Фиг. 3).

3.3. За да се отговори на въпроса дали е съществено влиянието на професионалната сфера върху експертната оценка за значимостта на дадена КК е изчислена емпиричната стойност $F_{ем}$ на дисперсното отношение:

$$F_{ем} = \frac{\sigma_M^2}{\sigma_B^2}$$

От таблици е отчетена теоретичната стойност на F -разпределението $F_T = 3,52$ при грешка 5%. Ако $F_{ем} > F_T$, влиянието на изследвания фактор е съществено, и обратно, ако $F_{ем} \leq F_T$, влиянието на фактора не е несъществено. Резултатите са систематизирани в Таблица 3.

След статистическа обработка на експертните оценки е формулирано колективното експертно заключение, въз основа на което списъкът със значими ключови компетентности е коригиран и предложен за изготвяне на анкетна карта за проучване мнението на дипломиращите се студенти. Резултатите от него и пълния модел на изготвения хипотетичен конструктор от самооценките на випускниците ще бъдат представени в следваща публикация.

Заклучение

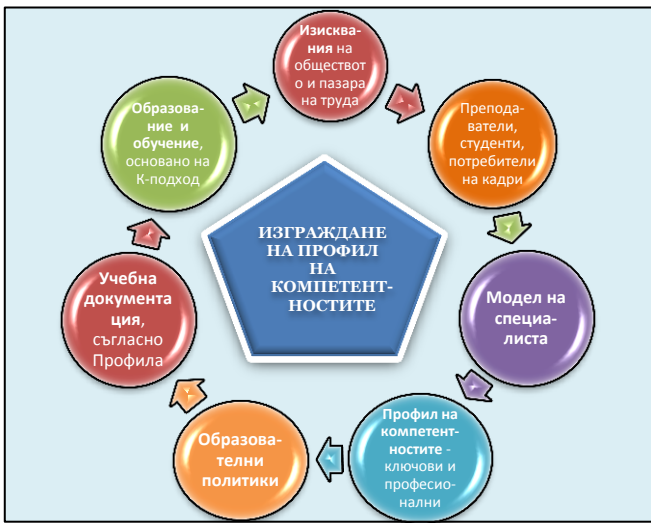
В условията на динамичен и нестабилен пазар на труда и нарастваща конкуренция обществените очаквания са свързани с осигуряване на качествено образование чрез изграждане на устойчива система от знанията, умения и компетентности. Ключови компетентности имат своя принос за пълноценна социална интеграция на бъдещите специалисти. Те гарантират по-голяма гъвкавост на работната сила и по-лесна адаптация към непрекъснатите промени на трудовия пазар.

Изготвянето на Профил на ключовите компетентности, а в следствие и комплексен Профил на компетентностите по специалности, е от изключително значение за изграждане на ефективни образователни политики в съответствие с изискванията на пазара на труда, на новите обществени очаквания и за просперитета на младите в обществото на знанието.

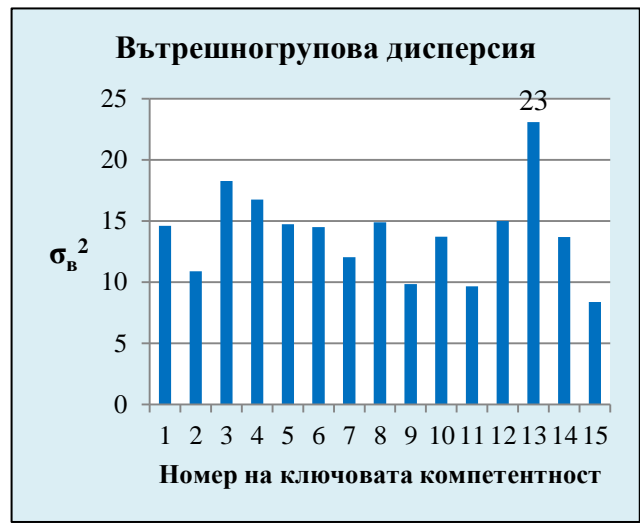
Литература:

1. Гатев, Кирил. (1999). Статистика. София. Изд. на УНСС.
2. Европейска квалификационна рамка за учене през целия живот (ЕКР). Люксембург, 2009. Служба за официални публикации на европейските общности.
3. Европейска комисия/ЕАСЕА/Евридика, (2012). Развитие на ключовите компетенции в европейското училище – предизвикателства и възможности пред образователните политики. Доклад по програма Евридика. Люксембург: Служба за публикации на ЕС.
4. Ключови компетентности. Европейска референтна рамка. МОН, С., 2007.
5. Найденова, Ваня. (2004). Професионалният облик на съвременния учител. С., „Фактум“.
6. Национална квалификационна рамка на Република България (НКР), 2012.
7. Национална програма за развитие: България 2020.
8. Национална стратегия за учене през целия живот (УЦЖ) за периода 2008 – 2013 г.
9. Национална стратегия за учене през целия живот за периода 2014 – 2020 г. София, МОН, 2014.
10. Препоръка 2006/962 / ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 18 декември 2006 г. относно ключовите компетентности за учене през целия живот [Официален вестник L 394 от 30.12.2006 г.].
11. Работен документ на Комисията към Европейска квалификационна рамка за учене през целия живот. Брюксел, 2005.
12. Равен, Дж., (2002). Компетентност в современном обществе. Выявление, развитие и реализация. Москва, „Когито-центр“.
13. Рашева-Мерджанова, Яна. (2012). Предизвикателството „трансформация“ пред професията „учител“ в контекста на социалното взаимодействие. В: Съвременни предизвикателства пред учителската професия. С., СУ-ДУУУ.
14. Стандарти и насоки за осигуряване на качеството в Европейското пространство за висше образование (ESG). Конференцията на министрите на ВО. Ереван, 14-15 май 2015.
15. Стратегия за развитие на висшето образование в Република България за периода 2014 – 2020 г. Решение на НС, Обн., ДВ, бр. 18 от 10.03.2015 г.

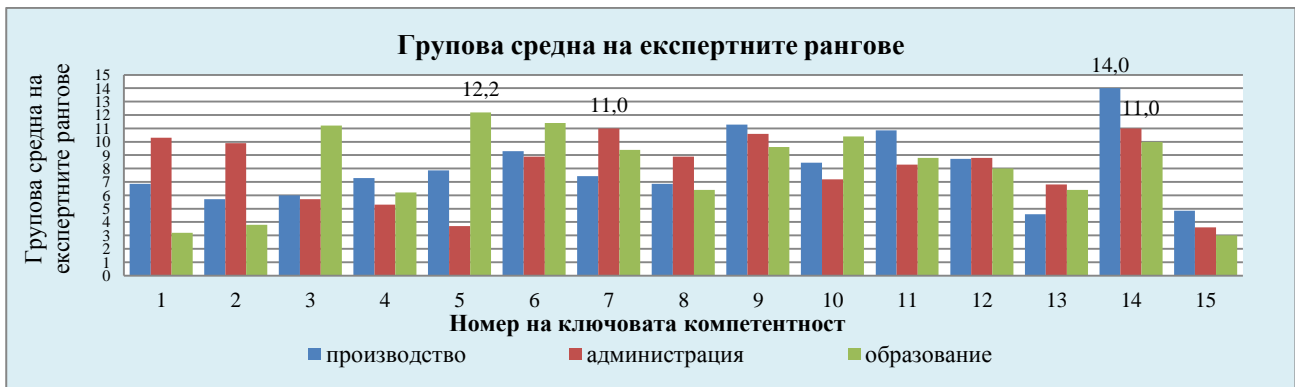
Приложения



Фигура 1. Технология за изграждане на Профил на компетентностите на бакалавър по



Фигура 2. Вътрешногрупова дисперсия на експертните оценки за изследваните ключови компетентности



Фигура 3. Средни стойности на експертните оценки за изследваните ключови компетентности по професионални сфери

Таблица 1. Списък на ключовите компетентности (КК)

- КК-1. Комуникация на роден език – устно общуване, култура на речта;
- КК-2. Комуникация на роден език – писмено общуване и работа с документация;
- КК-3. Комуникация на чужди езици (общува писмено и говоримо на някои от най-разпространените европейски езици);
- КК-4. Математическа компетентност (математическо мислене, пространствено въображение и др.);
- КК-5. Компетентности в областта на природните науки и технологиите (способност да се обясняват природните процеси, отношение към природата, способност да се вземат адекватни решения в тези области, включително и екологична компетентност и опазване на собственото и на другите здраве);
- КК-6. Дигитална компетентност – използване достиженията на информационните и комуникационните технологии, работа с офис-техника и др.;
- КК-7. Умения за учене (умения за професионално обучение и самообучение, осъзнаване на необходимостта от учене през целия живот, умения за подбор на методи и средства за обучение, учене в екип;
- КК-8. Социални и граждански компетентности (емоционална възприемчивост, емпатия, умения за междуличностно взаимодействие, адекватно поведение при екстремни условия и др.);
- КК-9. Умение за работа в екип;
- КК-10. Инициативност, новаторство и предприемачески умения, умения за целеполагане и за постигане на целите;
- КК-11. Проектировъчна компетентност (наблюдателност, способност за вземане на правилни решения и за поемане на риск);
- КК-12. Организационна компетентност (за организиране на собствената дейност и дейността на другите);
- КК-13. Управленчески компетентности (умения за управление и контрол на другите);
- КК-14. Работоспособност, дисциплинираност, изпълнителност, самостоятелност и отговорност;
- КК-15. Творчески умения.

Таблица 2. Обособяване на експертите по сфери на професионална реализация, според Националната класификация на професиите и длъжностите (2011)

Сфера на проф. реализация	Код	Длъжност
Производство	1321	Ръководители в преработващата промишленост
	1323	Ръководители в строителството
	1324	Ръководители снабдяване, дистрибуция и сродни на тях
Администрация	1211	Ръководители на финансови дейности
	1212	Ръководители по управление на човешките ресурси
	1213	Ръководители по политики и стратегическо планиране
	1219	Ръководители в бизнес услугите и административните дейности, н.д.
	1346	Ръководители на клонове на финансови и застрахователни институции
Образование	1345	Ръководители в образованието

Таблица 3. Влияние на професионалната сфера върху експертната оценка за ранга на значимост на ключовите компетентности

Влияние	Номер на ключовата компетентност
съществено	1, 2, 5
несъществено	3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15