

VALIDATION OF A VOCATIONAL QUALIFICATION - OPPORTUNITY FOR OPENING ACCESS TO FURTHER EDUCATION AND CAREER DEVELOPMENT

Svetla K. Nedeva, Chavdar G. Sotirov

ABSTRACT: The report presents a brief overview of the development of the concept of validating vocational qualifications acquired through non-formal and informal learning as an important tool in the EU policy of lifelong learning. The context within which the European Qualifications Framework was introduced, providing transparency and transfer of qualifications between countries and sectors to promote citizens' mobility and facilitate their lifelong learning, is presented. The emphasis is on increasing the opportunities for formal certification of knowledge, skills and competences through recognition of learning outcomes. The introduction of validation ensures equal status of the different forms of learning and better access to further education and career development.

KEY WORDS: validating vocational qualifications, non-formal and informal learning, skills and competences, learning outcomes, lifelong learning

Резюме

Докладът представя кратък преглед на развитието на идеята за валидиране на професионални квалификации придобити чрез неформално и самостоятелно учене, като важен инструмент за реализиране на политиката за учене през целия живот. Представя се контекста на Европейската квалификационна рамка за осигуряване на прозрачност и преносимост на квалификациите, създадена да насърчава мобилността на гражданите между държавите и секторите и да улеснява тяхното обучение през целия живот. Акцентът е върху увеличаване на възможностите за официално признаване и сертифициране на придобити или усъвършенствани знания, умения и компетентности чрез доказване на резултати от ученето. Така се гарантира равнопоставеност на различните форми на учене и разширяване достъпа до по-нататъшно обучение и професионална реализация.

Ключови думи: валидиране на професионална квалификация, неформално и самостоятелно учене, умения и компетентности, резултати от ученето, учене през целия живот

Въведение

Европейската комисия наскоро призова Европейския съвет да одобри актуализирана рамка за бъдещо европейско сътрудничество в областта на образованието и обучението с четири стратегически цели за годините до 2020 г. (ЕС, 2018 г.):

- Превръщане в реалност на Ученето през целия живот и мобилността на учащите;
- Подобряване качеството и ефективността на предоставянето на образователни резултати;
- Насърчаване на равенството, социалното приобщаване и активната гражданска позиция;
- Подобряване на иновациите и творчеството, включително предприемачеството, на всички нива на образование и обучение.

В края на този стратегически период заключенията са, че всяка страна от ЕС отговаря за собствените си система за образование и обучение. Политиката на ЕС има за цел да подкрепя действията на национално равнище и да спомага за решаването на общи предизвикателства като застаряващите общества, дефицитите на квалификацията на работната сила, технологичното развитие и глобалната конкуренция (ЕС, 2018 г.).

Системите за образование и обучение трябва да генерират нови умения, да отговарят на естеството на новите работни места, които се очаква да бъдат създадени, както и да подобрят адаптивността и пригодността за заетост на възрастните, които вече са на пазара на труда (Nikolov et.al., 2014 г.).

В Стратегията за развитие на Професионалното образование и обучение в България (ПОО 2015-20) утвърждаването на политиката за учене през целия живот е приоритет. Неразделна част от тази политиката е валидирането на знания, умения и компетенции, придобити чрез неформално и самостоятелно обучение. Валидирането е алтернативен начин за придобиване на професионална квалификация за тези, които не са завършили професионално обучение по официален път. Националната стратегията за учене през целия живот 2014-2020 си поставя за цел въвеждането на валидиране на знанията, умения и компетенции, придобити чрез неформално и самостоятелно учене до 2018 г. (МС, 2014)

Проучването на процесите и социалните аспекти на прилагането на валидирането на професионална квалификация в България е темата на дисертационна разработка, която понастоящем се провежда от авторите. Тя ще се стреми да определи очакваните ползи от валидирането на квалификация, придобита чрез неформално или самостоятелно учене, и как това разширява "визуализацията" на знанията, уменията и компетенциите, придобити като по-гъвкав начин за получаване на удостоверение за квалификация. Социалната значимост на процеса се очаква да бъде допълнителна възможност за разширяване на достъпа до формално образование и обучение, като се предоставят повече възможности за работа, запазване на работните места и по-добро професионално развитие на индивида.

Развитие на концепцията за валидиране на професионални квалификации.

Организациите отговорни за професионалното образование и обучение в Европейския съюз работят по валидирането на квалификации придобити чрез неформално и самостоятелно учене от началото на 90-те години. По това време валидирането е тема, на която много малко държави обръщат внимание. Оттогава интересът към валидирането бързо нараства и вече е на първо място в политическия дневен ред в почти всички Европейски държави. Тази промяна е тясно свързана с нарастващото значение на политиките за учене през целия живот. Комбинацията от бързо променящия се пазар на труда, стареенето на населението и засилената глобална конкуренция налага използването на всички налични знания, умения и компетенции - независимо от това къде и как са придобити те. Интересът към валидирането може да се разглежда като тясно свързан с усилията за създаване на по-гъвкави системи за квалификация, за постигане на възможност хората да градят кариера чрез адаптирането на квалификациите си към изискванията на съвременните професии. (Cedefop, 2008)

В отчетните документи се коментират факторите, които подтикват различните страни към засилване на интереса към валидирането. Споменават се недостатъци в образователните системи. Осигуряване на директни начини за придобиване на официална квалификация или "отваряне на врати" за да се избегне неефективността на образователната система е основна причина за валидиране на неформалното и самостоятелно обучение (Feutrie, 2005). Много държави въвеждат валидирането, за да улеснят мобилността и да предоставят на хората "Втори шанс" да достигнат пълния си потенциал за учене. Това развитие е тясно свързано с усилията за отваряне на квалификациите към по-широк кръг възможности за обучение и доказване на компетентности чрез единици резултати от учене, в много случаи това е свързано с развитието на национални квалификационни рамки.

Сред икономическите фактори са необходимостта от по-гъвкав пазар на труда и наличие на иновации с произтичащите предизвикателства за развитието на човешкия капитал. Валидирането може да се използва да отговори на нуждите в различни икономически сектори, където има недостиг на специализирани умения, или има нови изисквания за професионална квалификация. Все по-често заинтересованите страни са от

частния сектор - социални партньори, както и отделни компании. Днес валидирането се използва все повече като възможност за кариерно развитие на персонала и гарантиране на най-ефективно разпределение на ресурсите в една компания. (Dyson and Keating, 2005)

Сред социални фактори, които определят засиления интерес е убеждението, че валидирането може да помогне на хора изключени от активен социален живот да се интегрират отново на пазара на труда и в обществото. Валидирането е признато в някои държави като инструмент за подпомагане на равнопоставеност за групите в неравностойно положение като бежанците, безработните и по-възрастните. При предоставяне на нови възможности за квалификация, би се достигнало до равенство в системата на образование и обучение, а също и на пазара на труда. (Cedefop, 2008)

Сред демографски фактори, като застаряване на населението и увеличаване на миграцията, се очаква да се подобри достъпа до пазара на труда и мобилността на групите в неравностойно положение. По този начин се спомага за борбата с безработицата свързана с демографските промени. Технологични фактори акцентират върху развитието на нови технологии и оценяване на техническите умения, придобити чрез неформално и самостоятелно обучение. Валидирането се въвежда в този контекст като алтернативен вариант, който трябва да гарантира хората да могат да получат признание за техническите си компетенции и да се даде възможност да се идентифицира какви умения липсват и какви са нуждите от обучение на работното място.

Общите европейски принципи за идентифициране и валидиране на квалификация чрез неформално и самостоятелно учене могат да бъдат обобщени в следните точки;

- Валидирането трябва да е доброволно;
- Неприкосновеността на личния живот на лицата трябва да се спазва;
- Трябва да се гарантира равен достъп и справедливо отношение;
- Системата за валидиране трябва да се създаде от различните заинтересованите страни;
- Системата трябва да съдържа механизъм за ориентиране и консултиране на хора;
- Трябва да се предвидят механизми за осигуряване на качеството;
- Процесът, процедурите и критериите за валидиране трябва да бъдат справедливи, прозрачни и гарантиращи еднаквост на качеството;
- Трябва да се зачитат законните интереси на заинтересованите страни и участието на всяка от тях да е балансирано;
- Процесът на валидиране трябва да бъде безпристрастен и да избягва конфликт на интереси;
- Трябва да се осигури професионалната компетентност на онези, които извършват оценяването.

Валидирането на знания, умения и компетентности е основен инструмент за реализиране на политиката за учене през целия живот. То създава условия всеки гражданин сам да определя начина за своето професионално и личностно развитие през целия си живот, като осигурява възможност за официално признаване и сертифициране на придобитите или усъвършенствани знания, умения и компетентности и така гарантира равнопоставеност на различните форми на учене:

- формално образование и обучение - провежда се в институциите за образование и обучение и води до придобиване на официален документ за образование и/или професионална квалификация;
- неформално обучение - организирана форма на учене извън официалните институции за образование и обучение, която води до придобиване, разширяване и усъвършенстване на личностните, гражданските и професионалните знания, умения и компетентности;
- самостоятелно учене – самообучение в процеса на изпълнение на различни дейности и чрез самостоятелно търсене и усвояване на информация, което води до придобиване или развитие и усъвършенстване на вече придобити знания, умения и компетентности.

Въвеждане на Европейската квалификационна рамка (ЕКР).

В подкрепа на политиките за учене през целия живот, както и на прозрачността и преносимостта на квалификациите, е положено началото на развитието на Европейската квалификационна рамка (ЕКР). Тя действа като инструмент за превод на националните квалификации, с цел да станат разбираеми в цяла Европа. Тя има две основни цели: да насърчава мобилността на гражданите между държавите и секторите и да улеснява тяхното обучение през целия живот. Работодателите могат да използват ЕКР, да разбират и сравняват квалификационните нива и различните системи за образование и обучение на европейските страни. От 2012 г. всички нови квалификации, издадени в Европа се позовават на съответното ниво от ЕКР (Kariki, 2012).

През 2004 г. в отговор на молби, отправени от страните-членки на Европейския съюз, социалните партньори и други заинтересовани лица Европейската комисия, със съдействието на експертна група, разработва проект, предлагайки 8-степенна рамка. Разработена в периода 2004-2007 г. и официално приета като препоръка от Европейския парламент и Съвета през 2008 г., ЕКР утвърждава осемте референтни нива, описани посредством 'резултати от обучението'. Те обхващат пълния диапазон квалификации – от основно ниво (ниво 1, например удостоверения за завършен клас или етап от училищното образование) до напреднали нива (ниво 8, например образователна и научна степен доктор). Като инструмент за насърчаване на ученето през целия живот, ЕКР включва всички квалификационни нива, придобити в рамките на общото, професионалното, както и академичното образование и ученето. В допълнение, ЕКР включва и квалификации, придобити в рамките на началното образование и продължаващото обучение. (ЕК, 2009)

ЕКР отчита, че системите за образование и обучение в Европа са толкова разнообразни, че за да се направи възможно сравнение и се осигури сътрудничество между страните и институциите е необходимо преминаването към отчитане на резултати от обучението, а не да се фокусира върху продължителността на обучението. В рамките на ЕКР се стига до дефиницията 'резултат от ученето' като показател за онова, което учащият знае, разбира и може да направи при завършване на учебния процес. Резултатите от ученето са определени в три категории - като знания, умения и компетентности. Това означава, че квалификациите - в различни комбинации - имат широк обхват от резултати от ученето, включително теоретични знания, практически и технически умения и социални компетентности, при водеща роля на уменията за работа в екип. (EQF Adaptation support portal, 2012)

Повечето европейски страни вземат решение за разработване на Национални квалификационни рамки (НКР), съвместими с ЕКР. Тези решения са важни като средство за предоставяне на гаранции за това, че процесът на развитие на общоевропейско равнище почива върху стабилна национална основа. Бързото развитие на НКР след 2004 г. демонстрира необходимостта от повишаване на прозрачността и сравнимостта на квалификациите на всички нива. Така националните квалификационни системи в различните държави се обединяват в общата европейска референтна рамка.

Българската национална квалификационна рамка (БКФ) и валидирането.

От 2007 г. в Министерството на образованието и науката се предприемат стъпки за разработване на Национална квалификационна рамка (НКР) в контекста на Европейската квалификационна рамка за учене през целия живот. Предвижда се БКФ да бъде интегрирана рамка на квалификациите като се разработи сравнителна таблица за съотнасяне на националните образователни степени към Европейската квалификационна рамка за учене през целия живот и Рамката на квалификациите в Европейското пространство за висше образование. Националната квалификационна рамка на Република България е официално приета от Министерския съвет през м. февруари 2012г. (ReferNet Bulgaria, 2012)

Основната цел на нашата Националната квалификационна рамка е да синхронизира българската образователна система с развитието на Европейското образователно пространство, както и да подпомогне процеса на обучение и сертифициране, водещи до присъждане/придобиване на квалификации. Така ще се постигне прозрачност на образователна система чрез сравними и ясни за разбиране нива посредством тяхното обяснение в режима на резултатите от обучението/ученето.

Чрез развитието на Национална квалификационна рамка се постигнат специфични цели като:

- популяризиране на мобилността в рамките на образователната система и трудовия пазар;
- възприемане и представяне на квалификациите в новия режим, основаващ се на резултатите от обучението;
- подпомагане на процеса за валидиране на предходно учене, включително неформалното и самостоятелно учене;
- засилване на ориентацията към използване на подхода за учене през целия живот;

В системата на Българската квалификационна рамка **Валидирането на професионални знания, умения и компетентности**, придобити чрез неформално и самостоятелно учене дава възможност за официалното им признаване и сертифициране с документ за професионална квалификация, равносвален на документа, издаден след завършено обучение във формалната система.

В България валидирането е включено за пръв път още в Закона за професионалното образование и обучение от 1999 г., регламентът не предоставя насоки за това как трябва да се организира процедурата. В началото то е достъпно само за служители, работили поне шест месеца в дадена професия. Но процесът на развитие на политики в областта на валидирането започва да се развива в изпълнение на изискванията за присъединяването на нашата страна към ЕС до 2007г. Въпреки това, признаването и сертифицирането на професионални знания, умения и компетентности все още се прилага твърде ограничено. Липсва устойчивост на положителните практики. Проучването и прилагането на европейски опит и създаването на система за валидиране на професионални знания, умения и компетентности на регионално и местно ниво е сред основните задачи и дейности, формуирани в националните стратегически документи, свързани с ученето през целия живот. Необходимостта от незабавни действия в това направление става все по-категорична на фона на острата нужда от квалифицирана работна сила на пазара на труда, негативните демографски тенденции и потребността от ефективно използване на наличните човешки ресурси в страната.

През 2014 г. с измененията в Закона за професионалното образование и обучение е въведено Валидирането на резултати от учене получени по неформален и самостоятелен път (NAVET, 2016). Прилагането му е свързано с постигането на ключови политически европейски цели описани в Регионални стратегии за валидиране в образованието от 2012 г:

- Подобряване на квалификационната структура и пригодността за заетост на човешките ресурси, като компонент на стимулиращата среда за развитие на бизнеса и привличане на нови инвестиции;
- Стимулиране на индивидуалното участие в учене през целия живот, с цел насърчаване на заетостта;
- Оползотворяване и развитие на наличния ресурс от знания, умения и компетентности както на ниво индивид, така и на ниво икономически субекти, регионална и национална икономика;
- Разширяване на достъпа до пазара на труда и социалното включване на уязвимите групи от населението;
- Решаване на специфични за отделни региони, общини и населени места проблеми, свързани със заетостта и пазара на труда, например: висок дял на нискоквалифицирани лица; висок дял на безработни и заети лица без квалификация; дефицит на определени квалификации и т.н. (CEDEFOP, 2015)

След промените в закона, процедурата за валидиране (уредена с Наредба № 2) е одобрена и влиза в сила от 2015 г (State Gazette No. 96, 2014). Процедурата за валидиране оценява и признава съответствието на професионалните знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално и самостоятелно учене или практически опит, с Държавните образователни изисквания (ДОИ) за придобиване на професионална квалификация и гарантира по-добър достъп до професионалното обучение и пазара на труда. Само квалификациите в професиите и специалностите, включени в списъка на професиите за Професионално образование и обучение (ПОО) обаче, могат да бъдат валидирани.

Доставчиците на професионално образование и обучение организират валидирането за професии и специалности, включени в списъка на професиите за ПОО. Институциите, които имат право да извършват валидиране, включват: училища за професионално образование и обучение, професионални гимназии, художествени училища, спортни училища, професионални колежи и центрове за професионално образование и обучение.

Въведеният през 2014 г. нов подход за разработване на държавни образователни изисквания, по-късно преименувани на стандарти, основаващи се на единици резултати от ученето, правят процеса на валидиране още по-прозрачен. Кандидатите представят доказателствата за резултатите от обучението, с които разполагат, за да придобият квалификация или част от нея, което да им позволи достъп до по-нататъшно професионално образование и обучение, и до пазара на труда.

Методите за оценка на резултатите от ученето са по същество идентични с тези за оценка на знания, умения и компетентности, прилагани във формалното образование и обучение. Валидирането включва процедури за идентифициране на придобитите професионални знания, умения и компетентности в четири етапа:

- установяване на наличието на конкретен опит у дадено лице чрез провеждане на
- събеседване;
- документиране на опита на лицето;
- официално/ обективно оценяване на установения опит;
- удостоверяване на резултатите от оценяването, които могат да покажат частична
- или пълна квалификация.

Признаването на предходно учене е валидиране на учебни резултати, независимо дали са придобити в рамките на формалното, неформалното или самостоятелното учене, придобити преди да бъде предприето такова валидиране. Успешното преминаване на процедурата завършва с придобиване на следните възможни сертификати:

- удостоверение за валидиране на ниво на професионална квалификация (пълна квалификация): след изпит той удостоверява, че са постигнати всички единици резултати от учене, определени в държавното образователно изискване/стандарт;
- удостоверение придобиване на професионална квалификация за част от професия (частична квалификация). Това удостоверява чрез изпит и оценка, че са постигнати една или няколко единици резултати от учене, включени в държавните образователни изисквания (държавния образователен стандарт).

Притежателите на тези удостоверения имат същите права като тези, които са придобили съответните сертификати чрез официалната образователна система. Процедурите за валидиране се контролират от регионалните инспекции по образование и от Националната агенция за професионално образование и обучение НАПОО. Тези институции също така предоставят консултации, насоки, информация, методически материали и нормативни документи за валидиране. Процедурите за валидиране се финансират от бенефициенти (физически лица), юридически лица чрез програми и проекти, финансирани чрез национални и регионални фондове, ресурси на ЕСФ или ресурси от Европейското икономическо пространство. Таксата за валидиране за физически лица не може да надвишава реалните разходи направени от доставчика на процедурата.

Заключение:

Валидирането е вече доказана потребност и утвърдена практика в много европейски държави в отговор на предизвикателствата пред професионалната квалификация на човешките ресурси, продиктувани от динамичните икономически и социални промени и развитието на икономики основани на знания. Досега в България разработването на система за валидиране се фокусира върху сектора на Професионалното образование и обучение, въпреки това, разработените методи и инструменти могат да бъдат прехвърлени в други образователни сектори, като висшето образование. Във връзка със сектора на ПОО моделът на валидирането се характеризира с централизиран подход (отгоре-надолу), който възнамерява да включи (доколкото е възможно) всички съответни социални партньори. Децентрализираният подход (отдолу нагоре), където инициативата е оставена у индивида, способен да взима решения за собствената си професионална реализация,

ще бъде по-полезен във висшето образование, предвид академичната автономия на българските университети. (Dzhengozova, 2016)

От 2014 г. насам, обаче, ниското равнище на обществена осведоменост относно възможностите, предоставени от процедурите за валидиране продължава да бъде предизвикателство. В България нуждата от популяризиране на валидирането и ползите от него е особено актуална поради демографските проблеми вследствие застаряване на населението и миграцията, сериозните икономически трудности, безработицата през последните години и нуждата от промяна в професионалната реализация на различни слоеве от населението.

References:

1. CEDEFOP (2018). *Vocational Education and Training in Bulgaria: short description*. Luxembourg: Publications Office. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/600634>, Accessed – 1.06.2018
2. CEDEFOP, (2008) *Validation of Non-Formal and Informal Learning in Europe. A snapshot 2007*, www.cedefop.europa.eu/files/4073_en.pdf, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities
3. CEDEFOP, (2015) *Regional Strategies of Learning Validation and Education 2012 European guidelines for validation of non-formal and informal learning* (2nd ed, 2015) <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/data-visualisations/>
4. Dyson, C., J. Keating (2005). *The Recognition of Prior Learning: Practices in Workplace. Report to the International Labour Office*, Geneva: ILO.
5. Dzhengozova, M, (2016) *2016 Update to the European Inventory on validation of Non-formal and Informal learning*, Country Report: Bulgaria
6. EC, (2009), *Европейска квалификационна рамка за учене през целия живот*, Люксембург, Люксембург: Служба за официални публикации на Европейските общности, брошура
7. EC, (2018), *Strategic Framework, Education and Training 2020*, http://ec.europa.eu/education/policy/strategic-framework_en, Accessed – 10.06.2018
8. *EQF for Lifelong Learning*, Adaptation Support Portal <http://www.eqf-support.eu/>, Accessed – 17.06.2018
9. [European Commission](http://ec.europa.eu/education/tools/llp_en.htm), (2013), *Lifelong Learning Programme*, http://ec.europa.eu/education/tools/llp_en.htm, Last accessed – 13.05.2018
10. Feutrie, M. (2005). *Validation of Non-formal and Informal Learning* – www.eucen.org/PolicyStatementPaper05/Background_APEL_MFeutrie.pdf. http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2016/2016_CR_BG.pdf, Accessed – 20.06.2018
11. Kapiki, S. (2012) *Quality Management in Tourism and Hospitality: an Exploratory Study among Tourism Stakeholders*, International Journal of Economic Practices and Theories, Vol. 2, No. 2,
12. MS, (2014), *Strategia za Razvitie na Profesionalното obrazovanie i obuchenie v Bulgaria* <http://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?Id=880>, Accessed – 17.06.2018
13. NAVET (2016). *Vocational education and training in Europe – Bulgaria*. Cedefop ReferNet VET in Europe reports; 2016.
14. Nikolov, R., E. Shoikova, E. Kovatcheva, (2014) *Competence Based Framework for Curriculum Development*, Za bukвите-O'Pismeneh Publishers, Sofia
15. ReferNet Bulgaria, (2012), *The Bulgarian National Qualifications Framework is Here* <http://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/refernet-bulgaria-bulgarian-national-qualifications-framework-here>, Accessed – 17.06.2018
16. State Gazette No. 96 (2014) *Ordinance No. 2 on the conditions and procedures for the Validation of professional knowledge, skills and competences*, http://www.navet.government.bg/bg/media/N2_Validirane_21_11_14.pdf, [in Bulgarian]

Svetla Nedeva
PhD student at Konstantin Preslavsky – University of Shumen

Chavdar Sotirov
Assoc. Prof., PhD
at Konstantin Preslavsky – University of Shumen
e-mail: ch.sotirov@shu.bg