

## EUROPEAN PRACTICE FOR VALIDATION OF VOCATIONAL QUALIFICATIONS IN TRADITIONAL WESTERN DEMOCRACIES

**Abstract:** The article outlines the development of the system of validation of vocational qualifications in Western European countries. Changes in government policy over the years towards introduction of National Qualification Frameworks (NQF) are discussed. The national context and framework within which the systems of validation of non-formal and informal learning were introduced and operate are presented. Consideration is given to good practices in applying validation of competence-based type of qualifications, focusing on the role of these national policies in opening up access to further study and better opportunities on the labour market.

---

### Author information:

#### Svetla Nedeva

PhD student

at Konstantin Preslavsky – UnIversity of Shumen

✉ [svetla.nedeva@abv.bg](mailto:svetla.nedeva@abv.bg)

🌐 Bulgaria

#### Keywords:

vocational qualifications, skills and competences, employment, labour force, validating non-formal and informal learning

#### Nelly Dimitrova

Assoc. prof. PhD

at Konstantin Preslavsky – UnIversity of Shumen

✉ [n.dimitrova@shu.bg](mailto:n.dimitrova@shu.bg)

🌐 Bulgaria

## Въведение

Образователните модели от миналото, ориентирани преди всичко към предаване на теоретични знания и осигуряване на работна заетост само на едно или няколко места, вече определено не са актуални. Активните икономически и културни връзки в съвременното общество разчитат на подготовката на специалисти, отличаващи се с висока адаптивност и възможност бързо да реагират на коренни промени в професионалната среда. Това предполага те да демонстрират готовност за постоянно и самостоятелно надграждане на придобитите знания; за професионална мобилност; бърза и безпроблемна ориентация в мултикултурния свят; успешно включване и адаптиране към различни работни организационни структури.

Съвременната икономика е все повече базирана на знанията и уменията на работната сила като ключов фактор за постигане на конкурентно предимство и икономически растеж на всяка организация. Мениджърите на предприятия преосмислят моделите на управление, пренасочат и съобразят политиките си по човешки ресурси с актуалните бизнес стратегии. Все по-осезаема става необходимостта да се овладеят и прилагат иновативни и ефикасни подходи и практики, развиващи и трансфериращи знанията и компетентностите на персонала, водещи до отключване на техния потенциал и съпричастност към организацията за постигане на по-висока ефективност, производителност и добавена стойност. Преминава се от подбор на кандидати за работа по образователен ценз към подбор с акцент върху компетентности, това което служителите знаят, разбират и могат да правят на практика. (Schiaffella, E. 2010)

Именно необходимостта от преосмисляне на традиционните образователни системи в европейските страни налага подписването на редица декларации, целящи хармонизирането на системите за образование и квалификация на кадрите. През 1999г. е зададено началото на най-значимия общ европейски процес в политиката на реформи на висшето образование в Европа, т.

нар. Болонски процес. В Лисабон през 2002 Европейският съвет на министрите на образованието се споразумява относно систематичното и структурирано сътрудничество в областта на образованието в Европейския Съюз, а акцентът на Копенхагенската декларация (2002) е развитието на кредитната система за професионално обучение и квалификация.

Страните членки на Европейския съюз осъзнават и систематично работят през годините за постигане на ефективност на новите системи за образование и обучение, предоставяйки на хората уменията, които са им необходими за реализация на пазара на труда, като същевременно им дават възможност да имат активна роля в развитието на своята кариера и да постигнат личностна реализация.

### **Валидирането - общоевропейски приоритет и предмет на системно разработване в страните от ЕС**

Валидирането на резултати от неформално и самостоятелно учене е дефинирано като приоритет в областта на ученето през целия живот в редица общоевропейски политически, стратегически и програмни документи в областта на образованието и обучението като:

- Комюнике за учене през целия живот, 2001 г.;
- Декларации в рамките на Копенхагенския процес за засилено европейско сътрудничество в областта на професионалното образование и обучение (Копенхаген 2002 г., Маастрихт 2004 г., Хелзинки 2006 г., Бордо 2008 г. и Брюж 2010 г.);
- Общи европейски принципи за валидиране на неформално и самостоятелно учене, Брюксел, 2004 г.; Работен документ на Комисията, Към европейска квалификационна рамка за учене през целия живот, Брюксел, 2005г.;
- Валидиране на неформално и самостоятелно учене в Европа, CEDEFOP, 2007 г.;
- Препоръка за Европейската квалификационна рамка, 2008 г.;
- Европейски насоки за валидиране на неформално и самостоятелно учене, 2009 г.;

Валидирането се разглежда като инструмент за подпомагане реализирането на политиките за заетост и социално включване на национално, регионално и местно ниво. В тези документи се подчертава, че за да изпълнява ролята на такъв инструмент, валидирането трябва да стане интегрална част на националните системи за образование, обучение и квалификация в политически, нормативен, административен и финансов план.

С цел признаване на резултатите от валидирането в рамките на ЕС, се поставя изискването за осигуряване на предпоставки за сравнимост на разнообразните подходи, прилагани от държавите-членки. Приетите общи 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 – на базата на заявено желание от страна на отделния гражданин; неприкосновеността на личния живот трябва да се спазва;
- Трябва да се гарантира равен достъп и справедливо отношение, уважение и зачитане на правата на гражданите, право на обжалване;
- Системата за валидиране трябва да се създаде от различните заинтересовани страни - работодателски, синдикални, секторни, браншови, неправителствени и други институции;
- Системата трябва да съдържа механизъм за ориентиране и консултиране на хора;
- 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, да се избягва конфликт на интереси; да се осигури професионалната компетентност на онези, които извършват оценяването.

Като основен инструмент за реализиране на политиката за учене през целия живот Валидирането на знания, умения и компетентности 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. Въз основа на резултатите от провеждани проучвания на практиките в държавите-членки на ЕС, могат да се определят основните фактори, които осигуряват успех на действията в областта на валидирането на резултати от неформално и самостоятелно учене: (Regional Strategies of Learning Validation and Education 2012), CEDEFOP, (2015)

- Наличие на нормативна база, регламентираща достъпа на гражданите до услуги по валидиране, процедурата, функциите и отговорностите на ангажираните с осъществяване на цялостната дейност институции;
- Реализиране принципа на партньорство на заинтересованите страни в управлението и осъществяването на дейности по валидиране на национално, регионално и местно ниво;
- Утвърждаване на валидирането като реална практическа възможност за придобиване на професионална квалификация, равностойна на обучението в институциите от формалната система;
- Наличие на стандарти за придобиване на квалификация по отделните професии, основани на резултати от ученето (знания, умения и компетентности), съобразени с изискванията на социално-икономическите партньори;
- Изградено доверие в процедурите за оценка и сертифициране на професионални знания, умения и компетентности;
- Осигурени специализирани услуги по професионално и кариерно информиране и консултиране в рамките на процедурата за валидиране;
- Прилагане на ефективни методи за наблюдение и контрол, съобразени с Европейската рамка за осигуряване на качеството в професионалното образование и обучение;
- Осигуряване на първоначално и текущо обучение на специалистите, ангажирани в процедурата по валидиране;
- Осигуряване на необходимите финансови ресурси.

### **Валидиране на професионална квалификация във Великобритания**

Обединеното кралство включва три основни юрисдикции в областта на образованието: Англия и Северна Ирландия; Уелс; и Шотландия. Шотландия винаги е имала различна система за образование и обучение от останалата част от Обединеното кралство, докато Уелс започва да развива свои разпоредби отскоро. От края на 90-те години на миналия век има все по-голямо разнообразие в образователните политики и практиката на основните 3 страни.

Понастоящем няма национална рамка за валидиране, обхващаща всички сектори на образование и обучение и всички нива. Има, обаче, четири ясни пътеки, по които индивидите могат да валидират предходно обучение, които се прилагат към различните видове обучение: (Cedefop, UK, 2014)

- Признаване на предходно обучение Recognition of Prior Learning (RPL), свързано главно с формални, регламентиращи квалификации, предлагани чрез новата Квалификационна рамка за регламентиращи професии, Regulated Qualifications Framework (RQF);
- Национални професионални квалификации, National Vocational Qualifications (NVQ), които признават квалификации придобити на работното място;
- Признаване на предходно обучение (RPL) (по-рано наричано акредитация на предишен опит, Accreditation of Prior Experiential Learning (APL/APEL) във връзка с достъп до висшето образование Higher Education (HE);
- Отчитане на напредъка и постиженията в неакредитираното обучение, Recording Progress and Achievement in Non-Accredited Learning (RARPA), което се отнася главно до обучение на възрастни, обучаващи се само в Англия. Тук са включени и възможности за допълващо обучение - достъп до курсове, които се предлагат в сектора на продължаващото образование, както и квалификациите, които се провеждат извън квалификационните рамки.

Признаване на предходно обучение, Recognition of Prior Learning (RPL) е посочено в „Общите условия за признаване“ от 2015 г., които определят правила за регламентирани квалификации (извън системата за квалификация на висшисти) и е включен в Кодекса за качество (QAA Quality Code) на Висшето образование (Cedefop, UK, 2016).

Степента, до която в Обединеното кралство се използват четирите етапа на валидиране (идентифициране, документиране, оценка, и сертифициране) в Признаването на предходно обучение RPL зависи главно от образователния сектор и от целта, за която се предприема валидирането. Например, в сектора на висшето образование, признаването на предходно обучение (RPL) е често използвано за достъп до програми за висше образование, така че по-малко се фокусира върху сертифицирането. В третия сектор (обучение за възрастни) фокусът е насочен предимно към първоначалното ориентиране, разпознаване и идентифициране на умения и събиране на доказателства (Pearson, 2015).

Националните професионални квалификации National Vocational Qualifications (NVQ) на работното място, базирани на единици резултати,читащи компетентности, са квалификации, които се основават на националните професионални стандарти National Occupational Standards (NOS). Те са насочени главно към хора, които понастоящем работят и предоставят доказателства за професионални компетентности. Те могат да бъдат разглеждани като самостоятелна квалификация или като част от квалификация придобита при стажуване. NVQs се оценяват чрез доказателства за ефективност при извършване на определени работни задачи, а не формални изпити. Те могат да бъдат индивидуализирани за всеки кандидат, отговарящи на трудовите му задължения. Обстоятелството, че няма крайни срокове за завършване на NVQ, нито възрастови ограничения и специални изисквания за кандидатстване, ги прави гъвкави и съобразени с изискванията на пазара на труда.

Валидирането на квалификации в сектора на висшето образование и в сферата на регламентирани професии е свързано с възможности за професионално развитие във формалното обучение, като по този начин помага на хората да придобият умения за реализация на пазара на труда.

Новата „Квалификационна рамка за регламентирани професии“, ‘Regulated Qualifications Framework’ (RQF) от 2015г. е част от политики, в които целта е да се прехвърли отговорността от национално ниво към сертифициращите организации и доставчиците на обучение. Това споразумение има някои предимства, като всеки процес на валидиране и дори всяка отделна процедура могат да бъдат пригодени към обучаемите, за които се отнасят, като са съгласувани с националните регулаторни механизми. Съществуват обаче и недостатъци, включително рискът работодателските организации да тълкуват националните рамки неправилно, а също и да не разбират напълно процесите, ако не са получили подходящо обучение, а може да ги възприемат и като сложни и отнемащи време.

Ще са необходими повече усилия на национално ниво, за да се насърчи по-широкото приложение на системите за валидиране на предходно учене, вероятно е броят на хората, които действително се възползват от валидирането да остане нисък. За да се увеличи допълнителната подкрепа и повиши осведомеността сред доставчиците и други представители на работодатели ангажирани с процеса на валидиране, трябва да се инвестира в повишаване числеността на персонала и обучението му, както и да се изготви методология за финансиране, която да направи процеса рентабилен и предпочитан от доставчиците на услугата валидиране.

„Отчитане на напредъка и постиженията в неакредитираното обучение“, (RARPA) е процес за измерване на постигнатото от участниците в нерегламентирано обучение, т.е. главно обучение за възрастни и в общински центрове. Той се приема като начин за подпомагане на учащите се в прехода от неформално към формално обучение. За организациите, предоставящи нерегламентирано обучение, е задължително да използват стандартите на RARPA, да съхраняват необходимите доказателства и да предоставят на учащия ясен отчет за постигнатото от тях. Тази програма поставя учащия в центъра на процес на учене, който е в съответствие с подхода на "Ofsted" (Инспекторатът по образование) за събиране на доказателства за напредъка на всички обучаеми. (Cedefop, UK, 2016).

Степента, до която се използват четирите етапа на валидиране на предходно учене (идентифициране, документиране, оценка, и сертифициране) в Обединеното кралство зависи до известна степен от образователния сектор и целта на процеса на валидиране. В сектора на висшето образование, където валидирането е използвано предимно за достъпа до определени университетски курсове, по-малко се фокусира върху самото сертифициране. При неформалното обучение фокусът е насочен предимно към първоначалното ориентиране и идентифициране на компетентности и събиране на доказателства. Pearson RPL дава пример за RPL процес с четири етапа:

1. Информация и насоки, консултиране
2. Предварителна оценка, събиране на доказателства и предоставяне на информация
3. Оценка / документиране на доказателствата
4. Изискване за сертифициране. (Pearson, 2015)

Отговорността за политиката, свързана с образованието и обучението, се провежда от две министерства в Англия. Министерството на образованието и Министерство "Бизнес, иновации и умения", което отговаря за по-нататъшното и висшето образование. В Северна Ирландия отговорността за политиката в областта на образованието и обучението се разделя между Министерството на образованието и Министерството на икономиката. Няма национална институция със специфична отговорност за признаване на предходно обучение, но като цяло прилагането на валидирането се прехвърля на доставчика на обучение. По отношение на признаване на предходно обучение свързано с НКР са организациите за Оценка на качеството и оценяването, Office of Qualifications and Examinations (Ofqual) в Англия и Council for the Curriculum, Examinations and Assessment (CCEA) в Северна Ирландия.

Действителното прилагане на признаването на предходно учене (RPL), обаче, варира както в рамките на професионалното обучение, така и при висшите училища. Отговорност за изпълнението на всички етапи на валидиране (от дизайна на подхода до оценката и преразглеждането му) се носи от доставчиците на обучение и от сертифициращите организации, Awarding Organisations (AO). Организациите на национално ниво предоставят указанията и принципите, а изпълнението се възлага на сертифициращите организации (АО). Проучвания от 2013 г. насам установяват, че съществува висока степен на ангажираност от страна, както на доставчиците на валидиране на предходно обучение, така и на учащите, които ясно разбират ползите от процеса. Въпреки това практиките на предлагане са най-разнообразни (Cedefop, UK, 2016).

### **Валидиране на професионална квалификация във Франция**

Във Франция системата за валидиране на квалификации придобити чрез неформално и самостоятелно учене се основава на дългогодишни практики в областта на идентифициране и признаване на предходно обучение и професионален опит. Системата за валидиране, основана на ясна правна рамка, се оформя в рамките на политики за непрекъснато професионално обучение и нуждите на пазара на труда; тя зачита индивидуалното право на валидиране на неформалното и самостоятелно учене. Ключов момент е приемането на законодателство през 2002 г., последвано от различни постановления, които създават настоящата процедура, известна като "*Валидиране на опит*" (Validation des acquis de l'expérience - VAE) (Cedefop, FR, 2016).

Това Валидиране на опит VAE може да доведе до присъждане (сертифициране) на цяла или част от квалификация въз основа на знания и умения, придобити чрез предишен опит и обучение в различни контексти. Квалификацията е с професионално ориентиране и цел (*finalité professionnelle*) на всички нива, без да е необходимо да се преминава през формално обучение. Валидиране на опит е индивидуално право (което е тясно свързано с индивидуалното право на непрекъснато професионално обучение); за да се квалифицират, лицата трябва да имат поне три годишен опит в определена сфера, свързана с областта на квалификацията, която желаят да получат.

VAE може да се организира за широк спектър от квалификации, не само тези, които са присъждани или акредитирани от съответните министерства, като Квалификации за

професионално образование и обучение и Квалификации за висше образование, но и секторни квалификации, признати от социалните партньори като *Certificats de Qualification Professionnelle* (CQP). Всяка квалификация, официално призната от държавата и социалните партньори и присъстваща в Национален регистър на професионални квалификации, *Répertoire National des Certifications Professionnelles*(RNCP), освен ако не е свързана с "регулирана професия" (при която дейност, извършвана без съответната квалификация, се счита за незаконна) може да бъде присъдена чрез процедура VAE. Квалификациите, присъдени чрез VAE, са същите и имат същата стойност като тези, които се присъждат чрез участие във формалното образование и обучение.

В областта на висшето образование съществува механизъм за признаване на професионален и личен опит за предоставяне на достъп до учебни програми в университет чрез освобождаване от редовните изисквания за прием; тази процедура, позната като *Validation des acquis professionnels* ("VAP 85"), е въведена през 1985 г. и все още е в сила. (Cedefop, FR, 2014).

Въпреки че правната рамка на VAE определя общи параметри, на практика разработването и прилагането на специфични правила и процедури са отговорност на всеки орган, който присъжда квалификации, изброени в Националния регистър. Това включва различни министерства (на образованието, селското стопанство, труда, културата, спорта и младежта, социалните въпроси, здравеопазването, отбраната), търговските и индустриални камари.

Действителните процедури за валидиране се различават в зависимост от типа квалификация, и нейното приложение и възлагащият орган. Това създава широк спектър от практики и работни процедури на ниво доставчик, на местно и регионално ниво, по отношение на методологията, сътрудничеството със заинтересованите страни, насърчаването на използването на VAE като част от политиките в областта на човешките ресурси и активния пазар на труда и т.н. В сравнение със системите за валидиране на квалификации чрез неформално и самостоятелно учене в други европейски страни френската VAE система е сравнително добре развита, но са необходими още усилия за разширяване на достъпа, подобряване на прозрачността на процедурата, съкращаване на нейната продължителност и насърчаване на нейното използване и разширяване обхвата на квалификациите.

Потенциалът на VAE за много различни групи потребители - с положително индивидуално въздействие по отношение на мотивация, себerealизация, ангажираност към новите политики за ученето през целия живот, възможностите за намиране на работа и перспективите за кариерно развитие - все още е недостатъчно използван. През първото десетилетие от прилагането на VAE (2002-2012 г.) десетте най-популярни квалификации за VAE (девет от тях в областта на здравеопазването и социалните грижи) представляват 47,8% от всички заявления за VAE, оценени от изпитни комисии. (Cedefop, FR, 2014).

През последните години са направени промени в нормативната уредба, след проведени консултации със заинтересованите страни се обсъжда реформа на междуведомствено равнище с цел опростяване на действащите разпоредби в Кодексите на труда и образованието относно VAE. В сравнение със системите за валидиране на неформално и самостоятелно учене в други европейски страни, френската VAE система е много добре развита, но са необходими допълнителни усилия, за да се разшири достъпът, да се диверсифицира профилът на кандидатите, да се съкрати продължителността на процеса, и да се насърчи използването му за по-широк диапазон от квалификации.

VAE остава много трудна процедура, особено за кандидати с малко умения и ниски квалификации, това все пак създава важни предизвикателства пред доставчиците на обучение, отговорни за неговото прилагане. Освен това, последните промени в законодателната рамка от 2014 г. оказват положително въздействие върху възприемането на VAE. Системата се задължава да осигури по-добро съдействие на кандидатите, да облекчи процедурите по валидирането, да подобри координацията между заинтересованите страни и накрая да подобри мониторинга на процедурите.

За работещите в различни компании процедурата VAE се приравнява към дейности по обучение (служителите могат да използват индивидуалното си право на обучение и индивидуален отпуск за обучение, за да предприемат VAE). На практика групите работници

могат да се включат в така наречената колективна VAE по инициатива на своя работодател; но те задължително се оценяват на индивидуална основа. Заинтересованите страни обсъждат реформата на междуведомствено равнище с цел опростяване на действащите разпоредби.

След актуализирането през 2014 г. са въведени промени в законодателната рамка, уреждаща професионалното обучение, които засягат VAE и имат положителни последици за неговото развитие. По-специално, той разширява достъпа до VAE за лица, които нямат квалификационно (ниво 3 на ЕКР) (определени периоди на обучение, предприети на работното място, например за фирми или сдружения, могат да бъдат взети предвид при изчисляването на техния годишен опит) и това опростява достъпа на служители с временни договори до постоянни работни места. Законът също така въвежда задължение за компаниите да информират своите служители за VAE, да им създават лично портфолио със справки за различни обучения, която позволява на лицата да финансират своето собствено обучение и да кандидатстват за валидиране като регистрират в системата различните пътеки за обучение. Възможността на кандидатите да имат достъп до придружител-наставник е официално призната и подчертана в новия закон. (Cedefop, FR, 2014).

От гледна точка на институционалния дизайн отговорността за VAE е разпределена между институциите осигуряващи обучение и тези осигуряващи професионална заетост, въпреки че финансирането, което получава, е от парите за продължаващо професионално обучение. Системата за валидиране се развива като важен компонент на политиките за професионално обучение в отговор на нуждите на пазара на труда. Общата институционална рамка за VAE е в правомощията на Министерството за трудовата заетост. То играе ключова координираща роля за осъществяването на тази нова система в партньорство с регионалните съвети и другите министерства, които дават квалификации. Интересът към Системата VAE има бърз растеж през първите години от нейното прилагане.

Въпреки това процентът на VAE остава незначителен в сравнение с получаването на дипломи, получени чрез формално обучение. VAE продължава да се разглежда като трудна и продължителна процедура за кандидатите, особено за кандидати с ниски умения и ниско ниво на квалификация.

Въпреки трудностите Франция може да се счита за водеща държава по отношение на валидирането. Валидирането на предходно учене, познато като Валидиране на опит (Validation des acquis de l'expérience - VAE) е в сила от 15 години. Тя е интегрирана система, свързана с националната квалификация рамка. Процедурата се определя от законите и постановленията, осигуряващи последователност между секторите. Тя включва всички етапи на валидиране (идентификация / документиране, оценка, сертифициране от комисия). Квалификациите, получени чрез VAE, имат същата стойност като тези, които са присъдени чрез участие в официалното ПОО.

### **Валидиране на професионална квалификация в Германия**

В Германия няма обща правна рамка и стандартизирана система за валидиране на неформалното и самостоятелно обучение. Поради разпределението на отговорностите в сложната образователна система все още има различни подходи.

Федералната структура на Германия определя споделените отговорности на Германската федерация и федералните провинции в областта на образованието и обучението. Според конституцията на държавата основната отговорност за законодателството и администрацията в областта на образованието се носи от провинциите. Но федералното правителство носи отговорност за разпоредбите в области на образованието като:

- Фирмено професионално обучение и по-нататъшно професионално обучение;
- Прием във висши учебни заведения (провинциите могат да приемат закони, противоречащи на федералното законодателството);
- Мерки за насърчаване на заетостта, както и изследвания на пазара на труда.

Валидирането на неформалното и самостоятелното обучение се осъществява във всички сектори на образованието, то също така допълва прехода от един образователен сектор в друг,

например от училище до ПОО или от ПОО до висше образование. Въпреки това, всички образователни сектори имат различни, съответно адаптирани подходи за валидиране. (Cedefop, DE, 2016).

От въвеждането на Закона за професионално обучение през 1969 г. са налице законодателни разпоредби за валидиране в областта на професионалното образование и обучение. *Externenprüfung* (Външно оценяване) е законно базиран инструмент за валидиране на неформалното и самостоятелно учене чрез предоставяне на достъп до редовния (финален) изпит в рамките на официалната система за ПОО без да е преминало формалното обучение. Това външно изпитване е насочено към хора с професионален опит и им позволява допускането до заключителен изпит в призната професия, за която обикновено се изисква формално обучение в дуалната система. Успешно взетият изпит води до получаване на пълна квалификация (няма разлика между тази и редовно придобита квалификация) в признато професионално направление.

Във Висшето образование инициативите за валидиране се провеждат предимно на университетско ниво. Отнасно признаване на професионални квалификации във висшето образование има две законодателни разпоредби от 2002 г., и 2008 г. за предоставяне на кредити за придобити по време на работа компетентности, и предоставяне на достъп до висше образование за квалифицирани работници. Съгласно тези решения, знанията и уменията, придобити извън системата на висшето образование, могат да бъдат признати до максимум 50%, ако съдържанието и нивото им са равни на еквивалентните официални квалификации. Достъпът до обучение във висше образование може да се предостави чрез специален достъп за квалифицирани работници.

Инициативата ANKOM, стартирана преди 2010 г., има за цел да улесни прехода между професионалното и висшето образование. Тази инициатива, финансирана от правителството, разработва и тества подходи за кредитиране на професионалния опит, за да се даде възможност за достъп до висшето образование. Днес инициативата ANKOM III се съсредоточава върху прилагането на подходи за валидиране от висшите учебни заведения, участвали в по-ранните етапи на инициативата и разработване на устойчиви решения, които ще продължат след периода на финансиране на съответните проекти. (Cedefop, DE, 2014).

Все още съществува системата ProfilPASS, която има за цел да прегледа, документира и оцени неформално придобитите умения, независимо от това къде или в каква област на обучение са придобити. Тя е основана на самооценка на потребителя с подкрепата на професионален консултант. ProfilPASS отчита всички възможности, в които обучаемите могат да придобият умения през целия си живот, но фокусът все още не е валидиране на компетентности, а по-нататъшното развитие на целите на индивида.

От 2010 г. насам има две нови законодателни промени, свързани с валидирането:

- Законът за оценка на професионалните квалификации (BQFG) от 2012 г., въведен да подобри оценката и признаването на професионалното образование и обучение придобити в чужбина. Всички хора притежаващи квалификация, придобита в чужда страна имат законно право на проверка на равнопоставеността на техните квалификации от компетентен орган в рамките на три месеца. Кандидатът трябва да бъде информиран за резултата с административно решение. Всяка провинция има автономност за признаване на професиите, които не са включени във федералната рамка. (Cedefop, DE, 2014).
- Немската квалификационна рамка за учене през целия живот (DQR), с матрица от осем нива, която може да се използва за класифициране на професионалните и личните компетентности, придобити във всички образователни сектори. Ползата от DQR за валидиране е фокусът върху компетентностите, което означава, че е по-важно какво може да направи един човек, а не какъв учебен материал е покрил.

Има няколко инструмента за валидиране и в сектора на Обучение за възрастни, и в третия сектор (продължаващо образование и обучение). С помощта на публични средства през последните години са разработени много различни подходи на регионално и национално ниво за различни целеви групи. В сравнение с четирите етапа на валидиране, те се фокусират на етапите



на идентифициране и документиране на компетентности, но без формална оценка и сертифициране.

Като цяло валидирането в Германия все още може да се опише като цветна мозайка от местни, регионални, секторни и национални подходи и инициативи, които също отразяват разпределението на отговорности в рамките на сложната германска образователна система.

Федералният институт за професионално образование и обучение (Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB) в момента изпълнява проекта „Въвеждане на методи за валидиране на неформалното и самостоятелно учене - изисквания и възможни начини на действие“. Този проект идентифицира показатели за качеството при методите за валидиране; анализира съществуващите варианти и разработва и оценява сценарии за различните варианти за валидиране. (Cedefop, DE, 2016).

Валидиране в системата на образованието и обучението: Както бе споменато по-горе "Външно оценяване" води до получаване на пълна квалификация (няма разлика между тази квалификация и редовно придобита квалификация) в признато професионално направление. В същия контекст "Частична квалификация" (Teilqualifizierung) е потенциалният резултат от валидирането на неформалното и самостоятелното учене в рамките на професионалното образование и обучение. В рамките на ПОО, чрез валидиране също е възможно допускането до по-нататъшно професионално обучение - образователни изпити в контекста на "Industriemeister" (индустриал-майстор) и "Handwerksmeister" (майстор занаятчия). Освен това, достъпът до изпит може да бъде получен само с трудов стаж и не е задължително подготвително обучение преди това изпитване.

Законът за оценка на професионалните квалификации (BQFG) се прилага и за началното професионално образование и обучение (ПОО), както и по-нататъшно професионално образование и обучение (ППОО). Това обаче не води до същия сертификат като този придобит чрез формалното обучение, но води до същите права на ползване. С въвеждането на закона BQFG фокусът преминава към зачитането на професионалния опит като централен аспект в професионалната квалификация на отделния индивид. На практика, обаче, в повечето случаи кандидатите валидират професионален опит за да запълнят пропуските в рамките на формалното образование. (Cedefop, DE, 2014).

От 2015 г. започва нов проект Валиком "ValiKom" със срок на изпълнение (2015-2018г). Около два милиона млади германци на възраст между 20 и 34 години не са завършили официално професионално обучение. Те са придобили съответните умения и компетентности в процеса на работа, но нямат сертификат, доказващ какво знаят и могат да направят. Освен това, работодателите са изправени пред разнообразие от документи, които търсещите работа предоставят, които не винаги се разбират лесно. За тази цел Федералното министерство на Образованието и Изследвания (BMBWF), заедно с Асоциацията на Германските търговски и индустриални камари (DINК) и Германската конфедерация на занаятите (ZDH), се договарят да възложат на осем камари от двата сектора да проведат пилотния проект "Валиком". Целта на проекта е да се създаде рамка за валидиране на професионални умения и компетентности чрез стандартизираните процедури, критерии за оценка и инструменти. Фокусът на проекта се отнася до правила за обучение и професионални стандарти, като завършва с издаване на сертификат за съответна степен на квалификация, еквивалентен на този, получен редовно по силата на закона за професионално обучение. Проектът е насочен не само към нискоквалифицирани възрастни, работещи в Германия, но и служителите с разнообразна кариера и опит, които желаят да получат достъп до системата за по-нататъшно обучение.

В момента системите за валидиране на пазара на труда са насочени към допълнителни проекти и инициативи прилагани за оценка на индивидуалните профили на компетентност, за да се планира кариерно развитие, или професионално преориентиране или обучение, които често са инициирани на извън федерално равнище. В контекста на колективните трудови договори редица професии са валидирани компетентности придобити чрез неформално обучение отговарящи на квалификация във формалната образователна система. Примери за това са металообработващата и електрическата промишленост, както и строителната индустрия. Това,

обаче, се основава на индивидуална оценка на компетентностите на отделните служители дадена от работодателите. (Cedefop, DE, (2016).

Официалните образователни програми и сертификати са основен източник за системите за валидиране в Германия. Това се подчертава и от експертната работна група, която препоръчва задължително сравняване на компетентности придобити чрез неформално и самостоятелно обучение с тези на формалната квалификация. Официалните квалификации осигуряват стандарт, спрямо който се оценяват резултатите от неформалното и самостоятелно обучение. Целта на валидирането е да се установи еквивалентност с официална квалификация или сертификат. От 2014 г. се работи по улесняване процеса на сравняване между референтните стандарти и идентифицираните резултати от обучението. Счита се, че това преразглеждане на квалификациите допринася за съпоставимостта и пропускливостта на немската система за професионално образование и обучение. (Cedefop, DE, (2016).

### **Валидиране на професионална квалификация в Швеция**

Швеция е постигнала голям напредък в развитието на системата за валидиране на неформално и самостоятелно учене от 2007 г. насам, а правителството финансира няколко проекта за валидиране. От 2010 г. шведската Национална агенция за висше професионално образование (Myndigheten för yrkeshögskolan) има задачата да координира и подкрепя националната структура за валидиране на предходно обучение. Сътрудничество с доставчици на професионално обучение, секторни организации, социални партньори, университети и регионални представители е съществена част от тази работа. През 2012 г. агенцията представя критерии и насоки за валидиране на предходно обучение. През 2015 г. правителството предприема няколко инициативи за разработване на система за валидиране и инвестира общо 141 млн. шведски крони за налагане системата за валидиране. През ноември 2015 г. правителството решава да създаде нова комисия за проуване на системата, организирана като Национална делегация за валидиране, състояща се от 15 члена, представляваща синдикати, асоциации на работодатели и национални органи, чиято основна задача е да провежда, популяризира и координира работата по валидирането на регионално и национално ниво. (Cedefop, SE, 2016).

Валидирането сега все повече се съсредоточава върху въпроси, свързани с пазара на труда. В следствие на рязкото увеличение на броя на търсещите убежище в Швеция към 2015г. приоритетна област става валидирането на предходно обучение и знания на имигрантите. През 2015 г. е публикуван доклад на Обществената служба по заетостта, насочен към валидиране на компетентности на имигрантите (Arbetsförmedlingen, 2015). Друга по-нова инициатива е "бързата писта", т.е. snabbspår (Regeringskansliet, 2015), насочена към осигуряване на по-бързи пътеки за валидиране на квалификация за имигранти с предходно образование и професионален опит в професиите, където има силно търсене на пазара на труда.

През 2015 г. е въведена Шведската квалификационна рамка за учене през целия живот (SeQF) и от януари 2016 г. всички доставчици на обучение за професионални квалификации могат да кандидатстват за лиценз за правото да присъждат съответните нива. Националната агенция за висше професионално образование на Швеция отговаря за оценяването на такива заявления. (Cedefop, SE, (2016).

Според постановление на правителството от 2011г. 'Шведската национална агенция за висше професионално образование' има отговорността да координира и подкрепя националната структура за валидиране на предходно учене и в сътрудничество със съответните национални агенции, да насърчава участието на обществените образователни и секторни организации, когато се разработват стратегии, методи и информационни кампании за валидирането. Наредбата е актуализирана през 2016 г. с фокус върху насърчаване на участието на секторните организации при разработване на бъдещи стратегии и методи на валидиране. Отговорността за валидирането е поделена между различните участници - обществени органи в областта на образованието, обществената служба по заетостта, доставчиците на образование за възрастни, компетентните органи за регулираните професии и т.н. Централните организации на социалните партньори също

участват в разработването и прилагането на секторни модели за валидиране. В Закона за образованието се посочва възможността за валидиране във всички видове образование за възрастни, включително шведски за имигранти. (Cedefop, SE, 2014).

Кредитни системи – Шведските учебни планове и програми са базирани на отчитане на учебни резултати. Всеки сектор на формалното образование има своя собствена кредитна система, базирана на единици учебни резултати, която може да се използва при валидиране на знания, умения и компетентности на дадено лице. Кандидатът, ръководен от консултант, трябва да реши коя кредитна система би могла да бъде приложима към тази конкретна цел и съответно да избере оценител. Решението трябва да почива на това, въз основа на кой сектор на формалното образование се прилага. Валидирането може да се използва за придобиване на кредити или за придобиване на частична и пълна квалификация. Националните критерии и насоки представят европейските кредитни системи, приложими към висшето образование (ECTS) и тези за професионално образование и обучение (ECVET), които се използват в процеса на валидиране в шведския контекст. Шведското правителство набляга на аспекта на мобилността на ECVET, но не съществува регламент, за използването на ECVET в стратегията за учене през целия живот. (Cedefop, SE, 2016).

Стандарти - Централните организации на социалните партньори участват в разработването и прилагането на секторни модели на валидиране в техните специфични сектори. Кариерни консултанти в областта на образованието за възрастни или от службите по заетостта са ключови участници в етапа, предшестваша процеса на валидиране, за да се идентифицира целта на валидиране за индивида и проследи процеса на различни етапи. Този етап от процеса на валидиране се провежда от квалифицирани учители или професионалисти в конкретния сектор или област. (ЕС, Cedefop, ICF International, 2014).

### **Валидиране на професионална квалификация в Холандия**

Валидирането на предходно обучение, Validation of Prior Learning (VPL) става част от историческия и културен контекст на Холандия с налагането на визията и инструментариума на ученето през целия живот. От самото начало Холандия е ориентирана към интегрирането на VPL в оперативните процеси на националните и секторни системи за обучение и заетост (управление и развитие на човешките ресурси). Погледнат организационно този интегриран подход дава добра представа за отговорностите на всички заинтересовани страни, свързани с валидирането, така че VPL да може да се използва в пълния му потенциал, но съществуват практически въпроси относно неговото приложение. В началото на 2014 г. е представена нова политика за валидиране на неформалното и самостоятелното учене, целяща разширяване на възможностите за валидиране за холандските граждани. В резултат на това VPL се превръща в успешен инструмент както в обучението, така и на трудовия пазар. (Cedefop, NL, 2014).

От 2013 г. насам в Холандия политиката за Признаване на предходно обучение се променя към по-диференциран начин на валидиране на неформалното и самостоятелно учене. Новата система приема две различни пътеки за валидиране на предходно обучение:

- Като инструмент на пазара на труда: Насочен е към кариерното ориентиране на възрастните към трудовия пазар. Резултатите от предходно учене на индивидите са валидирани според изискванията на секторни/индустриални стандарти или официални квалификации. Изготвя се учебна програма, не задължително ориентирана към квалификация, а предназначена да подпомогне вътрешно- или между-секторната заетост на хората. Изготвят се електронно портфолио, портфолио за препоръчано допълващо обучение, професионален профил "Ervaringsprofiel", тестове за компетентност и т.н. Ако се следва официална процедура за сертифициране, валидирането може да завърши с издаването на Сертификат за професионален опит. ('Ervaringscertificaat').

- Образователна пътека: Резултатите от ученето и компетентностите на дадено лице се валидират съответно изискванията на дадена национална квалификация. Целта на обучаемия е получаване на официална квалификация. Инструментите за валидиране са: първоначално оценяване, електронно портфолио, тестове за компетентност, методи на ECVET и т.н.

Сертифициращите органи, в общия случай изпитни комисии на училища за професионално образование и обучение или университети също могат да използват тези инструменти.

Системата за валидиране на предходно обучение (VPL) в Холандия е разработила тристранен подход:

- Признаване на предишно обучение - неформална процедура, която води до консултация за кариера или обучение, под формата на валидирано професионално портфолио или "Ervaringsprofiel"

- Акредитиране на предходно учене - формална процедура, при която кандидатът може да получи акредитация за резултатите от обучението си оценени спрямо националните квалификации ("Ervaringscertificaat"). От 2015 г. могат да се използват и други инструменти за VPL за тази цел, включително предварителна оценка, електронно портфолио, тестове за компетентности и т.н. Няма монопол за "ervaringscertificaat" при акредитирането на резултатите от обучението на хората.

- Валидиране на предходно обучение (VPL) – този общ термин включва всички форми на валидиране: вече споменатите две формални, но и неформалното използване на VPL от която и да е организация, когато се опитва да даде приложение на постигнати резултати от предходно обучение за някого в различните перспективи от процеса на учене през целия живот, като повишение на работното място, преход от една работна позиция към друга, валидиране на компетентности като доброволец и т.н. Професионалното портфолио "Ervaringsprofiel" може да бъде издадено от всяка организация оценяваща лице, което желае да получи кариерна консултанцията или обучение.

"Ervaringscertificaat" е удостоверение, което може да бъде дадено, само ако е извършено като официална процедура по Валидиране от акредитирана институция. От 2016 г. тази акредитация се управлява от Националния център за знания (Nationaal Kenniscentrum EVC), отговарящ за професионалните квалификации. Този сертификат е използван и за оценка и признаване на компетентности (както професионални, така и общи) на кандидатите във връзка със секторни стандарти (квалификация по отрасли или сектори). Когато някой получи "ervaringscertificaat" на пазара на труда и по-късно реши да получи и национална квалификация, може да го използва като част от документите за частична/пълна квалификация за професионално образование и обучение, или квалификация за висше образование (издавани от университетите по приложни науки и други институти, предлагащи дистанционни, кореспондентски курсове като Оупън юнивърсити). (Cedefop, NL, (2016).

Специфични характеристики на Валидирането на предходно обучение в Холандия:

- Валидиране на компетентности може да се осъществи в съответствие с национални стандарти (образователни или професионални). То може да се съсредоточи и върху потенциала на някого за намиране на работа и да доведе до допълнително обучение или кариерно консултиране.

- Държавни, обществени и частни институции за образование и обучение могат да предлагат Валидиране, стига те да са или интегрирани в системата за качество на образователната система или са акредитирани като доставчик на професионално обучение от Националния център за знания (Nationaal Kennis centrum).

- VPL се използва за развитие на кариерата на пазара на труда, както и за съкращаване времето за допълнително обучение. Всеки може да предприеме процедура по валидиране, но фокусът е върху възрастни работещи, или други търсещи реализация на трудовия пазар.

В Холандия валидирането на предходно обучение се разглежда в различни контексти:

- Да се увеличи пригодността за заетост на хората и служителите чрез признаване тяхното предходно обучение, свързано с квалификация, и да опише тези резултати в сертификат за професионален опит.

- Да се получи по-добра представа за капацитета на служителите, за да създадете оптимално съпоставяне на техните професионални профили с програми за обучение на работното място.

- Да се повиши пригодността за заетост на хората чрез признаване и евентуално сертифициране на тяхното предходно обучение, за да се съкрати продължителността на програмите за продължаващо обучение за придобиване на национално признати квалификации.

Промяната на стратегията за валидиране от 2013 г. насам се състои в стремежа на правителството да насърчи по-голяма ангажираност на заинтересованите страни в ученето през целия живот и следователно валидирането. Социалните партньори се фокусират върху техните отговорности на пазара на труда. Правителството се грижи за социално уязвимите групи. Ролята на правителството е в осигуряване контрол върху качеството и достъпа до валидиране в контекста на дадена система. При валидиране на неформално обучение (секторни сертификати) заинтересованите страни, доставчиците на професионално обучение, отговарят за организирането на самите процедури за валидиране, включително осигуряване на качеството. При валидирането с цел получаване на диплома за формално образование образователните институции отговарят за процедурите и следователно са под контрола на Инспектората по образование.

Националният център за знания за Валидиране на предходно обучение (Kenniscentrum EVC) започва работа през 2000 г. Първоначалната му роля е да стимулира разработването и прилагането на Валидирането. По-късно, от 2006 г. до 2016 година отговаря за осигуряване на качеството и стимулирането на реалното използване на Валидирането. Предлага се национална рамка за по-нататъшното разработване и прилагане на валидирането. В новия подход, в сила от 2016 г., се отделя специално внимание на целите на обучаемия възрастен в процеса на валидиране за наемане на работа или за получаване на официална квалификация. Контролът на качеството се управлява от Националния център за знания. (Cedefop, NL, (2016).

### **Валидиране на професионална квалификация в Испания**

Испанската образователна система е установила начини за валидиране на квалификации, придобити чрез учене в неформален контекст в целия образователен спектър, от средните училища или от професионалните училища до университетите. Съществуват възможности за признаване на предходно обучение, за да се получи достъп до официалната система за образование и обучение. С помощта на валидиране системата за формално образование се опитва да привлече и да ангажира преждевременно напусналите училище или нискоквалифицираните лица, така че да им се помогне да придобият необходимите компетенции за влизане на пазара на труда.

Предоставят се възможности за валидиране на предходно обучение и/или професионален опит, за да се осигури достъп до университетски програми; такива възможности са особено важни за хора на възраст 25, 40 или повече години, с професионален опит, които не са покрили изискванията за кандидатстване в университет. През 2009 г. Испания започва да разработва процедура за валидиране, насочена към професионалното образование и обучение. Оттогава са разработени повече от 160 инициативи в различни професионални сектори. (Cedefop, ES, (2016).

Процедурата за валидиране е организирана съгласно Кралски указ от 2009 г. за признаване на професионални квалификации придобити чрез трудов стаж. Оттогава многократно се е увеличила ролята на системата за валидиране във всички сектори на обществото и заинтересованите страни са станали по-чувствителни към валидирането като начин за признаване на резултатите от обучението, придобити в неформален контекст и чрез трудов опит. По този начин концепцията за учене през целия живот става по-приемлива от обществото и все повече хора се включват в обучителни програми. Испанската процедура за валидиране е добре приета сред потенциалните потребители, но обикновено се счита, че направените усилия не са достатъчни, за да достигнат до всички възможни бенефициенти и да им дадат възможности за валидиране в съответствие с потребностите на пазара на труда. В този смисъл, процедурата за валидиране в Испания продължава да се актуализира съобразно с потребностите на обществото и пазара на труда. Отчита се и необходимостта от увеличаване на средствата, за да се повиши нивото на квалификация на работната сила като мярка за подобряване на трудовата заетост. (Cedefop, ES, 2016).

## Заклучение:

След прегледа на практиката за Валидиране на професионални квалификации чрез неформално и самостоятелно учене в традиционните западни демокрации заключенията са, че има широк спектър от практики и работни процедури на ниво доставчик, на местно и регионално ниво, по отношение на методологията, сътрудничеството със заинтересованите страни, насърчаването на използването на валидирането като част от политиките в областта на човешките ресурси и активния пазар на труда и т.н.

Валидирането се регламентира като системно решение, разработено от национална гледна точка. Уточняват се изискванията за институциите извършващи валидирането и сертифицирането, правилата за получаване на лиценз за сертифициране, принципите за осигуряване на качеството при валидиране и сертифициране, както и правилата за мониторинг на процеса. Значимите характеристики на тази система са, че търсените цели на обучението се определят като учебни резултати, независими от процесите на обучение и оценяване. Това позволява да се използват различни режими, контекст и времеви рамки на ученето, за да отговарят най-добре на способностите, предпочитанията и възможностите на отделните обучаващи се. В новите политики целта е да се прехвърли отговорността от национално ниво към заинтересованите страни - сертифициращи институции, работодателски организации и доставчици на обучение. Но ще са необходими повече усилия на национално ниво, за да се насърчи по-широкото приложение на системите за валидиране на предходно учене.

Въвеждането на всички тези системи и политики за насърчаване желанието за подобряване квалификацията на работната сила е в унисон с приоритетите на Стратегията за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж „Европа 2020” на Европейския съюз за изграждане на икономика, основаваща се на знания и иновации, с постигане на високи равнища на заетост, която да доведе до социално и териториално сближаване.

## References:

1. CEDEFOP, (2008) *Validation of Non-Formal and Informal Learning in Europe. A snapshot 2007*, [www.cedefop.europa.eu/files/4073\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/files/4073_en.pdf), Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities
2. CEDEFOP, (2009), *European guidelines for the validation of nonformal and Informal Learning*. EU\_Guidelines\_for\_validation\_2009.337112817.pdf  
[http://www.universidadazteca.net/yahoo\\_site\\_admin/assets/docs/](http://www.universidadazteca.net/yahoo_site_admin/assets/docs/)
3. CEDEFOP, (2015) *Regional Strategies of Learning Validation and Education 2012* [European guidelines for validation of non-formal and informal learning](http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/data-visualisations/) (2<sup>nd</sup> ed, 2015)  
[http://www.cedefop.europa.eu/files/4117\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/files/4117_en.pdf)
4. Cedefop, FR, (2015), *European Inventory on NQF 2014 – France*.  
<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/france-european-inventory-nqf-2014>
5. Cedefop, UK, (2014). *European Commission ICF International European inventory on validation of non-formal and informal learning 2014: country report UK (England and Northern Ireland)*.  
[http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2014/87079\\_UK\\_EN\\_NI.pdf](http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2014/87079_UK_EN_NI.pdf).
6. Cedefop, UK, (2016). Jo Hawley *2016 update to the European inventory on validation of non-formal and informal learning Country report UK, England and Northern Ireland EN*:  
[https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2016/2016\\_validate\\_UK\\_ENI.pdf](https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2016/2016_validate_UK_ENI.pdf)
7. Cedefop, FR, (2014). European Commission; *European inventory on validation of non-formal and informal learning 2014: country report France*.  
[http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2014/87058\\_FR.pdf](http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2014/87058_FR.pdf)

8. Cedefop, FR, (2016). European Commission; Mathou Cécile (2016) *2016 update to the European inventory on validation of non-formal and informal learning. Country report France*, EN, [https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2016/2016\\_validate\\_FR.pdf](https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2016/2016_validate_FR.pdf)
9. Cedefop, DE, (2014). European Commission; Silvia Annen and Markus Bretschneider (2014). *European inventory on validation of non-formal and informal learning 2014: country report Germany* EN. [http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2014/87053\\_DE.pdf](http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2014/87053_DE.pdf).
10. Cedefop, DE, (2016). *European Commission; Claudia Ball (2016). 2016 update to the European inventory on validation of non-formal and informal learning, Country report Germany* EN, [https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2016/2016\\_validate\\_DE.pdf](https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2016/2016_validate_DE.pdf)
11. Cedefop, SE, (2014). European Commission; *European Inventory on Validation of Non-formal and Informal Learning. Country Report: Sweden.* <http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2014/87250.pdf>
12. Cedefop, SE, (2016). Fredrik Sandberg, *2016 update to the European inventory on validation of non-formal and informal learning, Country report Sweden* EN [https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2016/2016\\_validate\\_SE.pdf](https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2016/2016_validate_SE.pdf)
13. Cedefop, NL (2014). *European inventory on validation of non-formal and informal learning 2014: country report Netherlands.* [http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2014/87070\\_NL.pdf](http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2014/87070_NL.pdf).
14. Cedefop, NL (2016). Ruud Duvekot. *2016 update to the European inventory on validation of non-formal and informal learning. Country report Netherlands* EN [https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2016/2016\\_validate\\_NL.pdf](https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2016/2016_validate_NL.pdf)
15. Cedefop, ES (2016). Luis Carro. *2016 update to the European inventory on validation of non-formal and informal learning. Country report Spain* EN [https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2016/2016\\_validate\\_ES.pdf](https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2016/2016_validate_ES.pdf)
16. Pearson, (2015). *Recognition of Prior Learning Policy and Process.* <http://www.edexcel.com/Policies/Documents/Recognition%20of%20Prior%20Learning%20Policy%20v2.0.pdf>
17. Schiaffella, E., et al, (2010) *Skills and Competences for Employability in Tourism*, YES Project: Research and Analysis <http://www.adam-europe.eu/>, Дата на последен достъп (Last accessed) – 12.05.2016