

DEVELOPING THE SYSTEM OF VALIDATING VOCATIONAL QUALIFICATIONS IN FORMER SOCIALIST COUNTRIES

Abstract: The article presents a brief overview of the development of vocational education and training in Eastern 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 the policies towards validating competence-based type of qualifications, with the focus being on how these national policies open up access to further study and job opportunities.

Author information:

Svetla Nedeva
PhD student
at Konstantin Preslavsky – UnIversity of Shumen
✉ svetla.nedeva@abv.bg
🌐 Bulgaria

Keywords:
vocational training, skills and competences,
competence-based qualifications, employment,
labour force, validating non-formal and informal
learning

Въведение:
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. 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 на Европейския съюз 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 между държавите, но и между различните сектори, а също 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.

През 2004 г. са приети Общи принципи за валидиране на неформално и информално учене. Комисията по образование към Европейската комисия приема две понятия – „идентифициране“ и „валидиране“. „Идентифициране на неформално и самостоятелно учене е процес, при който се регистрират и стават видими учебните резултати на индивида. Това не води задължително до получаване на официално признат сертификат или диплома, но може да осигури основа за такова

формално признаване.“ „Валидирането на неформално и информално учене се базира на оценяване на учебните резултати на индивида и може да доведе до получаване на официално признат сертификат или диплома“ (Cedefop, (2009).

Опит за преодоляване на терминологичните противоречия се прави през 2008 г. като под валидиране се разбира „потвърждение, дадено от компетентен орган, че учебните резултати (знания, умения и/или компетентности), придобити от индивида във формална, неформална или информална среда (условия), са оценени в съответствие с предварително определени критерии и отговарят на изискванията на стандартите за валидиране. Валидирането обикновено води до сертифициране“ (Cedefop, (2014) Terminology of European Education and Training Policy, 2008).

Приемането на тази дефиниция на европейско равнище в известна степен улеснява работата на различните европейски институции които работят за общо поле на разбиране на системата на валидиране с нейните характеристики:

- насочена към личността („личността е в центъра на процеса“);
- ориентирана към учебните резултати;
- базирана на утвърдени стандарти – професионални и стандарти за оценяване;
- има комплексен характер – очертава и прави видима връзката между формалното, неформалното и информалното/самостоятелно учене;
- подпомага трансфера на кредити (единици);
- е отворен във времето процес и стимулира към по-нататъшно учене;
- е един от механизмите за практическото реализиране на учене през целия живот.

Значимостта на тези характеристики е подчертана по време на европейската конференция на тема: „Ценностното учене – европейският опит в областта на валидирането на неформалното и информалното учене“, която се провежда през 2007 г. в Лисабон. По време на дискусиите се поставя въпросът за изграждане на Европейска стратегия за валидиране на неформално и информално учене, която да подпомогне развитието на системи за валидиране на национално равнище.

Развитие на професионалното образование и обучение в страните от Източна Европа след отхвърлянето на социализма.

Когато страните от Централна и Източна Европа започват да отхвърлят социализма те имат сравнително добре развита система за професионално образование и обучение. Но подобно на много институции от социалистическия период в системата за професионално обучение през 1989 г. се наблюдава сравнително рязък контраст между целите, които ѝ се приписват и действителното положение на реализацията на работната сила.

В образователната политика на развитите социалистически страни се дава приоритет на професионалното образование и обучение. Общото ниво на образование в тогавашната политическа система е високо, отразяващо стремежа да се постигне демокрация чрез по-широк достъп до култура и обучение, като неразделна част от политическата философия тогава. Участието на държавата, като основен фактор в централизираната икономика на страната, е много силно. За всеки сектор на дейност от икономиката има единен държавен орган отговарящ за контрола на производствената система и системата за обучение, като 80% от учениците от средните класове са насочени към техническо или професионално обучение. Този тип образование се оценява по-високо от другите (класическо, общообразователно) на фона на скалата от ценности в социалистическите страни, в сравнение с повечето западни страни, и по този начин се дава възможност на икономическите и социални организации да работят в тясно сътрудничество с индустрията.

Независимо от изразените амбиции и цели на образователната система в сферата на професионалното обучение в тези страни, тя съдържа характеристики и слабости, които отразяват тези на самата политическа и социална организация тогава. Липсата на ресурси във всички сфери се отразяват и в социалните сектори, като резултатът е отделяне на минимални средства от националния вътрешния продукт за образование. Системата на обучение постепенно се променя, като висшето в образование постепенно развива уклон към елитизъм. Достъпът до висше образование става строго ограничен и само 8-15% от възрастовата група успява да го

постигне. С годините професионалното обучение постепенно загубва своята значимост в рамките на образователната система.

През преходния период повечето от страните разбират необходимостта да модернизират своите системи за обучение. Промените трябва да включват регулаторната рамка, разработването на учебни програми и повишаване на професионалната квалификация на учителите. Не се постига ефективност лесно и бързо поради радикалното противоречие между съществуващите организационни принципи и изискванията на пазарната икономика. Тя се нуждае от гъвкавост и способност за бърза адаптация в условията на изключително бързо променящите се нужди на икономиката. Централизирана, планова, разпределена на точно определени сектори действащата система не може да отговори на тези нужди. (ЕЕС, 1994)

Промените в областта на професионалното образование и обучение в страните от Източна Европа съвпадат с Европейската тенденция към единни стандарти в професионалното обучение. Разработването на национални образователни системи, с реформи в професионалното образование, прилагани вече 20 години в страните от Европейския съюз са довели до по-образована работна сила като цяло. Новите поколения са по-квалифицирани в области като чужди езици и информационни технологии, но редица сектори в икономиката, страдат от липса на квалифицирана работна ръка адекватно реализираща се в новите условия, а на съществуващата ѝ липсват ключови умения за подобряването на качеството и конкурентоспособността на съответния продукт.

Системите за професионално образование в рамките на държавите-членки на ЕС са продукт на различни исторически и културни традиции. Те имат своите специфични характеристики и различия. От 1960 насам няколко комисии в ЕС разработват системи за сравняване на професиите в различните сектори и професионалното образование подготвящо кадрите за тях. Целта е да се хармонизират европейските професионални квалификации и да се улесни възможността за прехвърляне на трудовите ресурси. (Funnel, Muller, 1991). С падането на социалистическата система се обръща внимание и на професионалнообразованиев страните от Централна и Източна Европа. На сесия на Европейският съвет в Страсбург още през 1989 г. обучението на кадри в тези страни се изтъква като главен приоритет за разглеждане. През май 1990 г. в Торино, Италия се основава Европейска фондация за обучение, European Training Foundation (ETF), подпомагаща тези страни да развият своите политики и системи за професионално обучение.

Прилагане на системата за валидиране в бивши социалистически страни

Валидиране на професионална квалификация в Унгария

Валидирането като концепция се появява за първи път през 2005 г. в „Стратегия за учене през целия живот“ изготвената от унгарското правителство. Години наред в сектора за обучение на възрастни и в сферата на висшето образование съществуват редица правни разпоредби, които позволяват прилагането на техники за валидиране, но те не са приложими за всички граждани, а дават възможност за валидиране на предходни учебни резултати само в определен контекст. (Cedefop, HU, (2016).

В сектора за обучение на възрастни в „Закона за обучение за възрастни“ от 2001 г., е включена предварителна схема за оценка на обучението, която не е много широко използвана. Въведена, за да може обучението да се адаптира към индивидуалните потребности на обучаемите, но практиката е разпространена много слабо и ограничено поради противоречивите интереси на различните заинтересовани страни, а също и поради липсата на подходящи методи за измерване и оценката на наличните компетентности на кандидатите. Въпреки че в системата има няколко опита за въвеждане и прилагане на Оценка на предходно обучение, те не са успели на практика. (Cedefop, HU, (2014).

Разработването на валидирането (2009 - 2011 г.) е администрирано и организирано заедно с изготвянето на нивата на националната квалификационна рамка (НКР), разработени за висшето образование. (Cedefop, HU, (2014). Във втората фаза на (2012 г. - 2015 г.) се формулират препоръки към висшите учебни заведения според различните образователни направления и се повишава осведомеността по въпросите на валидирането, съсредоточават се и върху ученическа

мобилност в общообразователната сфера, и възможността за интегриране на децата мигранти в унгарското общо образование.

В областта на висшето образование законодателите обвързват признаването на неформалното обучение (професионален опит) с вече действащата Европейска система за трансфер и натрупване на кредити (ECTS). Комисията по кредитен трансфер е упълномощена да признава резултати от неформалното и самостоятелното учене, както и трудов опит - в съответствие с изискванията за даден университетски курс, като чрез валидиране могат да се спечелят до двете трети от кредитите, получени извън институцията, издаваща дипломата.

Най-типичната форма на валидиране във висшето образование дава предимство за кандидатстване с доказване на предишен трудов стаж (по Закона за висшето образование от 2005 г.) и/или предоставяне на кредити за покрити учебни единици, водещи до квалификация. Преподавателите във висшето образование имат голяма автономия да приемат или да откажат валидиране на предходно обучение. Експертите, разработващи модела за валидиране във висшето образование се съгласяват на ограничения в прилагането му, смятайки, че откриването на алтернативен път за квалификации за висше образование чрез валидиране би било твърде трудно.

Валидирането и пазарът на труда. Възможностите за валидиране във взаимоотношенията между предприятията и висшето образование са обсъдени в публикация от 2014 г., озаглавена „Използване опыта на служителите във висшето образование”, *Use of Knowledge of Employees in Higher Education*, by Berde and Mór. (Cedefop, HU, (2016). Авторите твърдят, че работодателските организации, индустриални камари и др. следва да се възползват от възможностите, предлагани от закона за висшето образование, тъй като се предлага признаване на трудов опит. Една от препоръките към работодателите е да оценят постиженията от предварително учене на своите служители, преди да предоставят вътрешно обучение. И в двата случая авторите подчертават възможността за съкращаване на времето за обучение.

Унгарската квалификационна рамка (HuQF) е разработвана в три отделни проекта за развитие на Оперативната програма за социално обновяване (SoROP) (относно общото образование, професионалното образование и обучение и висшето образование). Квалификациите от програми за неформално обучение също са включени в НКР съгласно Закона за обучение на възрастни от 2013 г. Тези разработки са предназначени да подкрепят валидирането и признаване на неформалното и самостоятелното обучение (Cedefop, HU (2016).

Проблем се оказва, че УКР се основава на резултати от ученето, докато квалификациите в образованието все още се формулират въз основа на учебни програми. Това важи главно за общообразователните програми и в по-малка степен за системата на ПОО. Въвеждането на тази нова идея на практика се оказва ключово предизвикателство за УКР, тъй като концепцията за резултати от ученето е сравнително нова за Унгария.

В сектора на Професионалното образование и обучение (ПОО), ПОО е по-близо до подхода, базиран на резултати от ученето, тъй като обучението се осъществява на модули и в съответните квалификации са описани изискванията за нужните компетентности. В Унгария модулната система за придобиване на квалификации функционира от 2006 г., но кредитната система не е приложена в сектора на ПОО. Благодарение на насочеността на професионалното обучение към изискванията на пазара на труда, изготвянето на програмите по дадени показатели за компетентности е сравнително по-близко до подхода на резултати от учене, отколкото в общообразователните програми и тези във висшето образование.

До 2016г. проектът за развитие SoROP не е готов със схема за валидиране в сектора на ПОО. Дейността по разработването се фокусира върху Унгарската квалификационна рамка (нива, свързани със системата на професионалното образование). ECVET системата за трансфер на кредити в ПОО се реализира предимно чрез проекти за мобилност, финансирани от ЕС. Тъй като броят на процедурите за валидиране е много ограничен, все още няма достатъчно опит и резултати кои комбинации от методи са най-ефективни.

Валидиране на професионална квалификация в Полша

Валидирането на резултатите от неформалното и самостоятелно учене заема все по-важна роля, осигурявайки контекста на реформиране на националната квалификационна система в Полша. В периода до 2014 г. полската култура на учене остава доминирана от ученето във формален контекст и все още се предпочитат официалните квалификации, оценявани въз основа на изпити. Подценената стойност на практическото, неформалното и самостоятелно обучение, създава една от основните пречки за да се увеличат възможностите за работа за хора под 25-годишна и тези на над 45-годишна възраст. (Cedefop, PL, (2014).

Въпреки, че Полша сравнително лесно достига установени показатели за развитие на образованието в Европа, процентът на участие на възрастни в ученето през целия живот все още остава нисък в сравнение със средния за ЕС. Основната бариера е главно липсата на съгласуваност между квалификациите, присъдени в общото и висшето образование и извън тези системи. Това има известен неблагоприятен ефект върху възможността за разширяване на по-гъвкавите форми на образование за възрастни. Други характеристики на полската квалификационна система преди реформите са несъответствието между правните и организационни решения за придобиване на квалификации извън образователната система; ниска степен на доверие в някои програми за обучение и възможности за сертифициране; и несъпоставимост на квалификациите както в страната, така и на европейско ниво.

През последните години основната промяна настъпва с приемането на закон организиращ системата за професионална квалификация в Полша чрез въвеждане на общи решения относно придобитите квалификации извън официалната образователна система. **Интегрираната квалификационна система (ИКС)**, от декември 2015 г., описва всички квалификации, присъждани в Полша от лицензирани институции. Тези нови разпоредби предвиждат създаването на два инструмента за интегриране на полската квалификационна система през 2016 г.: осемстепенна Полска квалификационна рамка (ПКР) и Интегриран регистър на квалификациите (ИРК). (Cedefop, PL (2016).

Важен елемент на Интегрираната квалификационна система (ИКС) е възможността за валидиране на резултатите от обучението, постигнати извън системите на общото и висше образование, включително чрез не-формално и самостоятелно учене. Това е придружено от прилагането на общи правила и стандарти за валидиране, прилагани и извън официалната образователна система. Законът също така уточнява 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 двата процеса. Със закона се регламентира валидирането като системно решение, разработено от национална гледна точка, изключително относно двете основни рамки за валидиране, които вече са в сила, обхващащи професионалното образование и обучение в училище и от такова провеждано от работодателски организации.

И в сектора на висшето образование има правни промени насочени към укрепване на принципа на учене през целия живот, както и признаването на резултати от учене придобити извън официалната образователна система. Още с изменението на Закона за висшето образование от 2014 г. се отварят възможността да се признае предходно обучение придобито във формален и неформален контекст извън образователната система.

Обръща се и внимание на потребностите и възможностите на възрастните, като ги насърчава да утвърдят прибити квалификации, например в хода на своята работа. Това е особено важно, като се има предвид, че броят на учащите се в тази група е относително нисък в Полша в сравнение със средния за ЕС. Новосъздадената Национална квалификационна система създава възможност за по-широко обсъждане и формално документиране на компетентности придобити по много различни начини през целия живот. Тези решения се отнасят до разнообразието от институциите в различни професионални и учебни сфери, ангажирани в областта на валидирането на резултати от неформално и самостоятелно учене в Полша.

Ролята на Интегрираната квалификационна система е да увеличи сравнимостта на отделните видове обучения и да осигури качеството на процесите на валидиране. Поради това подобреното качество на квалификациите допринася за по-голяма прозрачност и надеждност на

квалификациите, присъждани в Полша. Очаква се да се повиши доверието на обучаващите се към квалификациите и институциите, които ги присъждат.

От друга страна, прекомерно многото формалности могат да попречат на представителите на работодателски организации да приемат процедури по валидиране. Ако разходите в рамките на тази система на валидиране са твърде високи за тях, ползите могат да изглеждат твърде малки. (Cedefop, PL (2016).

Сега действащата система за валидиране се прилага главно в сектора на ПОО и занаятите. Възможно е да се получат професионални квалификации (идентични на тези, които се връчват в училищна система) след преминаване на външни професионални изпити (както в системите за ПОО, така и при ППОО) Процедурите за валидиране на професии извън Класификацията на професиите за професионално образование, се определят от различните министерства, различни от министерството на образованието.

В системата на висшето образование, измененият Закон за висшето образование (2014 г.) въвежда първите регламенти за валидиране на учебни резултати, придобити извън рамките на формална образователна система. Те се отнасят само до признаването на предходно обучение, т.е. когато подходящ професионален опитът може да съкрати цикъла на обучение, когато се кандидатства за програми от първа или втора степен на висшето образование. Организацията на процеса на признаване на учебните резултати се определя от университетския академичен съвет. По настоящем висшите училища не винаги знаят как да извършват набирането на кандидати, имащи интерес да кандидатстват за валидиране, за да съкратят обучението си. Трудно се оказва да се намери информация за начина, по който евентуалният кандидат е преминал процедурата за валидиране на компетентности придобити извън системата на висшето образование. Въпросът за използването на отворени образователни ресурси, включително публични онлайн курсове е поставен накратко в Програмата за развитие на висшето образование до 2020 г.

Работата по изготвянето на Полската квалификационна рамка (ПКР) включва значително участие на представители от различни сектори и довежда до засилен интерес към тях на пазара на труда. Съществуват различни инициативи за подобряване на процедурите и адаптиране на дейностите, свързани с присъждането на квалификации. В този контекст се изготвят Секторни квалификационни рамки в сектори като банково дело, информационни технологии, телекомуникации, спорт и туризъм (Cedefop, PL (2016).

Но професионалните квалификации на пазара на труда, включени в системата, остават предмет на допълнителни обсъждания. Те се оценяват от специалисти, представляващи различни групи заинтересовани страни, включително различни индустриални отрасли, където различните министерства вземат решенията относно кои квалификации да бъдат включени в ИКС. Описанието на тези квалификации трябва да е съобразено със съответния стандарт за квалификация, който взема предвид изискванията за тяхното валидиране.

Основният елемент на въведената през 2016 г. Интегрираната квалификационна система е цялостна система за валидиране. Полската квалификационна рамка (ПКР), организира квалификациите, включени в системата според индивидуалните нива и съответства на нивата на ЕКР. Новото законодателство въвежда и разпоредби за секторните Квалификационни рамки, които ще съставляват разширяване на ПКР в съответствие с нуждите на конкретни сектори (сфери на дейност). Интегрираната квалификационна система (ИКС) обхваща три групи квалификации: 1) училищни и университетски квалификации (пълни и частични), 2) регулирани квалификации (само частични) и 3) пазарни / секторни квалификации (само частични) - те могат да бъдат включени в ИКС по искане на съответния ресорен организатор, при условие, че отговарят на условията, предвидени в законодателството.

Квалификациите, присъдени в секторите на общото и висшето образование, трябва да са според съответните квалификационни нива. Включването на регулирани и секторни квалификации както и определянето на нивото на ПКР е отговорност на съответния ресорен министър. Разработването на ПКР задейства трансформацията на образователната система в модел, базиран на резултати от обучението. Тя довежда до въвеждането на учебни програми, базирани на резултати от обучението за ПОО и до разработване на квалификационни стандарти

за професиите. И накрая, прилагането на ПКР дава импулс за разработване на квалификации получени извън официалните системи. Това е особено важно в Полша, където, освен образователните системи, се присъждат квалификации и в контекста на различни структури, институции и организации. Те действат съгласно различни закони или други наредби, установени от различни субекти: индустриални камари, профсъюзи, професионални учебни организации.

Рамката за валидиране на ПОО, за разлика от преди, дава възможност за придобиване на част от квалификация, която се състои от единици резултати от обучението. Става възможно да се използва валидиране за акумулиране на кредити за придобиване на квалификация съвместима с принципите на Европейската система за трансфер на кредити в ПОО (ECVET).

Валидиране на професионална квалификация в Чехия

Чешката система на признаване и валидиране на резултати от неформално и самостоятелно учене се регулира от специална законодателна рамка от 2006г., която определя правните условия и националните разпоредби за признаване и валидиране на резултатите от неформалното и самостоятелното учене. Концепцията за професионална квалификация (ПК), Vocational Qualification (VQ) има централна роля в чешката система за валидиране.

Подходът, възприет от закона, предвижда въвеждането на концепцията за професионалните квалификации, която се управлява от Националния квалификационен регистър (НКР). ПК се разработват от Секторни съвети (общо 29), в които участват представители на работодатели, служители, квалификационни и академични органи, за да се идентифицират текущите нужди и недостиг на професионални умения. НКР включва квалификации, които се отнасят до национални професионални стандарти, разработени в Националния регистър на професиите, което може да бъде постигнато чрез оценка на определени умения и компетентности, независимо от това къде и как тези умения и компетентности са получени от индивида. НКР разграничава два основни инструмента, които определят всяка професионална квалификация: (Cedefop, CZ (2016).

а) квалификационния стандарт, представящ нивото на квалификация, съдържанието и списъка на уменията и компетенциите, нужни да бъдат демонстрирани от кандидатстващия за квалификация;

б) стандартът за оценка, уточняващ подробностите за всяка единица умение/ компетентност и методите и процедурите за оценяване.

Квалификациите в НКР не са част от официалната образователна система, въпреки че квалификациите във формалното начално ПОО може да използват същите описания за компетентности в техните рамкови образователни програми. Някои професионални квалификации в НКР съответстват на конкретни части от квалификациите във формалното ПОО и могат да бъдат комбинирани, за да бъдат признати като еквивалент на пълна програма за ПОО. (Cedefop, CZ (2016).

През последните години политиките за валидиране се съсредоточават върху концептуални и регулаторни промени, и не толкова върху допълнителни стратегии или цялостни промени на системата. Освен това, понятието Професионална квалификация придобива все по-голяма популярност и доверие сред заинтересованите страни, което е видно от нарастаният интерес към валидирането както от Държавната служба по заетостта, така и от частния сектор.

Подходът към валидиране в Чешката република се основава на преминаване на оценка на знанията, уменията и компетентности, придобити от индивидуални кандидати в предходното си обучение и предимно трудов стаж. Необходимите компетентности могат да бъдат постигнати и чрез специфично неформално обучение насочено към професионална квалификация и това може да бъде оценено чрез същия базиран-на-компетентности подход. Ето защо, този вид оценяване се използва като изходна оценка за **програми за обучение за възрастни** и, открита за хора, които не са преминали специализирано обучение. Съществуващата „Национална стратегия за учене през целия живот в Чешката република” признава развитието на системата за валидиране на неформално и самостоятелно учене като една от основните си цели. Стратегията е в действие от 2007 г. насам, а мерките, резултатите и ползите от нея се анализират периодично.

През 2014г. е одобрена Стратегията за образователна политика на Чешката република до 2020 г., която обхваща и Системата на валидиране.

Концепцията за Секторни съвети е най-важният пример за тази политика. Секторните съвети са независими експертни групи в конкретни сектори, създадени за реализиране на система за сътрудничество за отразяване на обективните потребности на работодателите по отношение на уменията и квалификацията на работната сила. Представителите на работодателските организации играят решаваща роля в комисиите на секторните съвети, докато другите членове са представители на професионални синдикати, на квалификационни органи, на сектори на ПОО и висше образование и професионалисти в областта на човешките ресурси. В момента в системата функционират 29 секторни съвета. (Cedefop, CZ (2016).

Няма сектори с приоритет, тъй като националният подход е всеобхватен. Въпреки това, някои сектори показват значително по-голям брой кандидати за валидиране на квалификация, отколкото други. Този дисбаланс частично се обяснява с настоящите тенденции на пазара на труда, но основният фактор, предизвикващ най-забележителните несъответствия, е специфичното законодателство.

Все по-голям брой училища за професионално образование и обучение са приели концепцията за учене през целия живот и в сътрудничество с квалификационните органи и Националният институт за образование, изграждат инфраструктура и капацитет да функционират като пълноправни центрове за учене през целия живот в допълнение към редовните им функции за предоставяне на формално професионално образование. Те ще могат да предоставят неформално обучение на тези, които се интересуват от кандидатстване за валидиране на квалификация и на първо място се нуждаят от структурирано обучение, за да придобият всички умения и компетентности, определени в конкретния квалификационен стандарт. Cedefop, CZ, (2014).

Един от ключовите компоненти на националната Активна политика за заетост Active Policy for Employment (APE), от 2004г. е концепцията за преквалификация. Тя се основава на предоставянето от Обществената служба по заетостта на възможности за преквалификация, насочени към хора с ниска или остаряла квалификация и тези, изложени на риск от дългосрочна безработица. През последните години бенефициенти чрез Службата по заетостта получават възможност да получат национално признати квалификации в избран сектор, като таксите се покриват от службата, в случай че те са регистрирани като безработни. Също така, профилът и съдържанието на всяка професионална квалификация са пряко свързани с текущите изисквания на пазара на труда и за тях се определят квоти в тясно сътрудничество с работодателите в рамките на секторните съвети. (Cedefop, CZ (2016).

Валидиране на професионалната квалификация в Словения

Словения няма дългогодишна традиция във валидирането на предходно обучение, въпреки това страната бързо предприема първите стъпки към установяването на всеобхватна национална система за валидиране. През 2016 г. със закон е приета Националната квалификационна рамка (СКР), която е приравнена към Европейската квалификационна рамка (ЕКР). Министерството на образованието кани всички институции, участващи във валидирането на неформално и самостоятелно учене, (до висшето образование) да започнат разработването на всеобхватна национална система за валидиране, която да включва общи стандарти, процедури и осигуряване на качеството. (Cedefop, SI, (2016).

До тогава валидирането се извършва индивидуално от всяка институция, въпреки че има някои общи практики. Валидирането е най-развито и се прилага в сектора на професионалното образование и обучение, където процесите са централизирани до известна степен на национално ниво. От друга страна, системата за валидиране е напълно децентрализирана на ниво висше образование, където тя се извършва индивидуално във всеки университет и направление.

Институциите, отговарящи за валидирането, са обществени и тяхната основна функция се финансира от правителството, докато единичните процедури по валидиране за плащат от самите кандидати. В сектора за **продължаващото професионално обучение (ППО)**, в резултат на валидиране може да бъде присъдена пълна квалификация, съгласно Закона за професионалните

квалификации от 2010г, който осигурява правната рамка за валидиране на компетентности придобити чрез неформалното и самостоятелно учене на пазара на труда. При ПОО и висшето образование е възможно само частично валидиране, резултатът от валидирането може да бъде присъждане на кредити за един курс или модул в рамките на учебна програма (ECTS точки). (Cedefop, SI, (2014).

В сектора на висшето образование в периода 2010 - 2014 г. се наблюдават промени във валидирането на неформалното и самостоятелното учене. Първоначално то се ограничава предимно до признаване на квалификации, придобити в чужбина, а по-късно до валидиране на предходни знания и умения от неформално обучение. От всички висши учебни заведения сега се изисква да валидират компетентности придобити чрез неформално и самостоятелно учене. Това позволява на учащите да се прехвърлят между институциите, което води до повишена мотивация за учене на национално ниво и подобрена пригодност за намиране на работа. Въпреки, че това е официалната позиция, тази практика понякога не се разбира достатъчно добре от преподавателите в сферата на висшето образование, или дори от мениджъри.

Секторът на ПОО (2-годишни и 3-годишни програми в Словения) е ефективен както в практиката, така и в теорията. Един от проблемите обаче е, че няма достатъчно хора от не-университетските среди желаещи да валидират такива умения. Поради това са необходими допълнителни усилия и стратегическо планиране за насърчаване на тези аспекти в учебните планове. Въвеждането на Словенската Квалификационната рамка (СКР) през 2016г. се счита за първа стъпка към централизиране в сферата на образованието. СКР обхваща всички предишни рамки за единични образователни нива.

Процесът на валидиране е по-силно развит **в сектора на продължаващото професионално образование (ППОО)**. Секторът има най-дълга традиция и най-добри връзки с пазара на труда където много професионални асоциации настояват за установяването на сравними професионални квалификации от преди основаването на Словения като независима държава.

Службата по заетостта на Словения е активна през последните години в насърчаването на възможностите за валидиране и признаването на предходно обучение и компетентности. Тези инициативи са насочени предимно към социално уязвими групи, като например дългосрочно безработни лица, лица с ниска или никаква квалификация, безработни по-възрастни хора, хора с вече остарели професии и други. Предоставят се възможности за групово и индивидуално консултиране и кариерно ориентиране. Тези мерки спомагат за максимално използване на съществуващите компетентности чрез процесите на валидиране, имащи за цел допълнително обучение или преквалификация. От една страна работодателите са по-отворени към валидиране на компетентности и квалификации на кандидатите, отколкото да признават единствено резултатите от формалното образование. От друга страна, програмите за обучение при неформално образование издават сертификати, които са приложими за валидиране, с по-добри описания на постигнатите компетентности, методите на ученето и степента на познанието и разбирането. Някои компании предлагат възможности за обучение с изграждане на умения и стажове в реална работна среда. Правната рамка за признаване на неформално и самостоятелно обучение за пазара на труда предоставя и вече споменатия Закон за националните професионални квалификации, който попада в юрисдикцията на Министерството на труда, семейството, социалните въпроси и равните възможности.

Съществуващата връзка между образованието и пазара на труда, обаче, е слаба и младите хора не винаги придобиват компетенциите, изисквани от работодателите във формалното образование, но могат да ги придобият чрез неформално обучение и опит. Последното е най-трудно да се валидира. Понастоящем основният фокус на организации и инициативи от третия сектор е върху насърчаване на повече възможности и по-добри системи за стажове, особено в секторите на социалните услуги и здравеопазването.

Понастоящем все по-систематично се използва оценка на резултатите от обучението за валидиране на предходно обучение за учебни програми до ниво 4 от НКР. В сектора на висшето образование процесите на валидиране не се прилагат толкова систематично. В професионалното

образование има валидиране на части от курсове, курсове или модули, което може да доведе и до присъждане на частична или пълна професионална квалификация. Като цяло в средното и висше образование, чрез валидиране могат да се признаят единични курсове, части от курсове или модули, а образователни степени могат да бъдат придобити само чрез записване и завършване на поне част от учебната програма в съответната институция.

Валидиране на професионалната квалификация в Румъния

В Румъния още през 2011 г. е създадена правната рамка за Национална система за валидиране на неформалното и самостоятелно учене въз основа на резултати от учене, изразени в знания, умения и компетентности. Системите за осигуряване на качеството и механизмите за събиране на данни са все още в ранен стадий на развитие.

През последните години няколко политики представят възможности за разработване на подход за валидиране и разширяване на достъпа за потенциални бенефициенти. „Националната рамка за учене през целия живот в Румъния”, приета от правителството през 2015 г., осигурява добра основа за засилване на ролята на валидирането. Тя предоставя и рамка за справяне с финансови стимули, информация и консултиране за конкретни групи в неравностойно положение в Румъния. Националната агенция за квалификации е реорганизирана чрез създаване на специфична структура, отговорна за валидирането; това се счита за политически ангажимент за по-нататъшно развитие на услугите за валидиране в Румъния. Настоящите усилия в областта на Националния квалификационен регистър също са благоприятни за поддържането на услугите за валидиране в бъдеще.

От 2014 г. насам общият подход към системата за валидиране в Румъния не е променен. По отношение на политическата рамка за валидиране, акцентът е върху компетентностите, определени в професионалните стандарти, свързани с конкретна професионална квалификация. Но се отчита твърде малък напредък в рамките на официалните общообразователни и ПОО квалификации и висши училища.

В разработването на рамката за обучение, оценка и сертифициране на компетентностите участват секторни комисии, които също така валидират квалификациите и свързаните с тях стандарти, с изключение на тези от висшето образование. Някои сектори обаче са по-активни във прилагането на валидирането отколкото други, въз основа на тяхната по-добра секторна организация и представителство.

Според новия Закон за националното образование бившият Национален съвет за обучение на възрастни (National Council for Adult Training), отговарящ за координирането на валидирането на професионалните умения, придобити в неформален контекст на учене, е реструктуриран през 2011 г. и преименуван в Национална квалификационна агенция (НКА). НКА поема отговорностите за координиране на валидирането на професионалните умения на възрастните, придобити в контекста на неформалното учене, като по този начин е и органът лицензиращ сертифициращите центрове. Тази агенция също е отговорна и за прилагането на Националната квалификационна рамка. (Cedefop, RO, (2014).

Тази институционална промяна дава някои предимства по отношение на по-последователен подход между системата за валидиране и националната квалификационна рамка, но в същото време отслабва фокуса за по-систематична координация на системата за валидиране.. Впоследствие, поради раширеният обхват на отговорности, в рамките на НКА е създаден Национален център за акредитация (НЦА) със задачи като лицензиране и мониторинг на сертифициращите центрове; ревизиране на методологията за оценка на професионални компетентности придобити чрез неформално и самостоятелно учене; управление на регистъра за сертификати издавани от сертифициращите центрове.

Румъния има национален и по-скоро централизиран подход към валидирането по отношение на определение, политическа рамка и механизми. Националната квалификационна агенция (НКА) координира дейностите по валидиране на национално равнище. Местните сертифициращи центрове имат роля за прилагане на политиките и методологиите, които са определени на националното ниво. Предимството на всичко това е осигуряване на гарантирана

последователност от гледна точка на междусекторното признаване на процесите и резултатите от валидирането.

Въпреки постигнатия напредък през последните години (2014-2017г.), остават специфични предизвикателства, като: подборът и обучението на специалисти по валидиране, подобряване на условията за финансиране, създаване на практики за мониторинг, насочване към приоритетни групи и подобряване на използваните методи. (Cedefop, RO, 2016).

Трудно е да се оценят реалните резултати и въздействието на валидирането при липса на систематични данни, изследване или оценка на съществуващите договорености за валидиране. Трябва да се направи много повече за анализирането на резултатите от валидирането в Румъния. През следващите години основните предизвикателства ще бъдат създаването на стабилни механизми за изпълнение и мониторинг на Стратегията за учене през целия живот, където валидирането играе важна роля за увеличаване на участието в ученето през целия живот в Румъния. Друго предизвикателство ще бъде да се работи по въпроса за нуждите от информация, консултиране и достъп до валидиране за конкретни групи в неравностойно положение чрез разработване на конкретни стратегически интервенции. (Cedefop, RO, (2016).

Заклучение

И до сега страните от ЕС имат различни методологии и подходи към преподаването и признаването на компетентности и умения за намиране на работа. Много често това води до несъответствие между академично преподаваните дисциплини и реалните изисквания на пазара на труда. Наличието на тези пречки и несъответствия, изисква по-категорично сътрудничество с работодателите, за да се идентифицират общи решения и образователни модели, които осигуряват общ набор от умения, отговарящи на изискванията на пазара на труда.

Редица европейски проекти се занимават с анализи на различни образователни контексти и необходимите умения, създаване на хармонизирана методология за признаване на умения за намиране на работа на европейско ниво. Изтъкват се добри практики и се споделят успешните модели, които вече съществуват в някои страни. В наше време кадрите търсещи реализация в различните сектори срещат трудности в това да следват официално-признатите пътеки за придобиване на квалификации. Много често те развиват своите умения и придобиват квалификации на работното място, но работодателите в дадена сфера трудно могат документално да докажат придобитите компетенции по време на своя професионален опит. Изниква необходимостта неформално придобитите знания и умения, придобити чрез опит в съответната сфера, също да бъдат признати за такива. (Schiaffella, E. 2010)

Чрез разширяване на възможността за натрупване и прехвърляне на резултатите от обучението, постигнати в различни контексти промените позволяват по-голяма гъвкавост при получаването на по-нататъшни квалификации и адаптиране на различните възможности за обучение към различни житейски условия и обстоятелства. Най-важните ползи включват:

- приемане на резултатите от обучението като основна отправна точка при създаването на програми за образование и обучение;
- по-бързи и по-достъпни начини за получаване на сертификати за придобиване на квалификации, включително придобити извън официалното образование и обучение;
- гарантиране на качество и прозрачност на всички елементи в квалификационната система;
- по-лесно атестиране и акредитиране на различните програми за образование и обучение (представени по по-разбираем начин);
- по-добро обвързване на националното образователни програми с нуждите на обществото и пазара на труда.

References:

1. 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

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/
3. Cedefop, (2014). *Terminology of European Education and Training Policy*, 2008
4. Cedefop, HU (2016). Eva Tot. *2016 update to the European inventory on validation of non-formal and informal learning*. Country report Hungary EN
https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2016/2016_validate_HU.pdf
5. Cedefop, HU, (2014). *European inventory on validation of non-formal and informal learning 2014: country report Hungary*. http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2014/87061_HU.pdf
6. Cedefop, PL, (2014). *European inventory on validation of non-formal and informal learning 2014: country report Poland*. https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2014/87072_PL.pdf
7. Cedefop, PL (2016). Alexandra Duda. *2016 update to the European inventory on validation of non-formal and informal learning*. Country report Poland EN
https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2016/2016_validate_PL.pdf
8. EEC, (1994), *Vocational Education and Training in Central and Eastern Europe*, European Journal of Vocational Training, vol. 4.
9. Funnel, Muller, (1991), *Vocational Education and the Challenges of Europe*, Kogan Page
10. Feutrie, M. (2005). *Validation of Non-formal and Informal Learning* – www.eucen.org/PolicyStatementPaper05/Background_APEL_MFeutrie.pdf.
11. Cedefop, SI, (2014). *European inventory on validation of non-formal and informal learning 2014: country report: Slovenia*. https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2014/87076_SI.pdf
12. Cedefop, SI, (2016). Katarina Košmrlj, *2016 update to the European inventory on validation of non-formal and informal learning*. Country report Slovenia EN, https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2016/2016_validate_SI.pdf
13. 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) – 12.05.2017