
***Проучване на мерки за валидиране на
неформално придобити компетенции на
европейско и национално ниво***

Потенциално приложение в MyCompetence

юли 2019 г. гр. София

Съдържание

I.	Въведение.....	8
1.1.	Цели на проекта.....	8
1.2.	Цели на документа	8
II.	Препоръка на Съвета на ЕС и Европейски насоки за валидиране на неформалното и самостоятелното учене	9
2.1.	Европейски насоки за валидиране на неформалното и самостоятелното учене (Cedefop 2009)	9
2.2.	Препоръка на Съвета на ЕС (2012) и Европейски насоки за валидиране на неформалното и самостоятелното учене (Cedefop 2015)	12
2.2.1.	Раздел 1: Цел и връзка с Препоръката от 2012 г. относно утвърждаването на неформалното и самостоятелното учене	13
2.2.2.	Раздел 2: Основни функции за валидиране	14
2.2.2.1.	Идентификация	15
2.2.2.2.	Документиране	15
2.2.2.3.	Оценяване.....	16
2.2.2.4.	Сертифициране	16
2.2.3.	Раздел 3: Условия за разработване и прилагане на валидиране.....	17
2.2.3.1.	Информация, напътствия и консултации	17
2.2.3.2.	Координация на заинтересованите страни	18
2.2.3.3.	Връзки към националните системи и рамки за квалификации	21
2.2.3.4.	Стандарти и резултати от обучението	23
2.2.3.5.	Осигуряване на качеството	24
2.2.3.6.	Професионални компетенции на практикуващите	24
2.2.4.	Раздел 4: Контексти за валидиране	24
2.2.4.1.	Валидиране в образованието и обучението	24
2.2.4.2.	Валидиране и образователни ресурси със свободен достъп.....	25
2.2.4.3.	Валидиране в предприятията.....	26
2.2.4.4.	Одит на уменията и пазара на труда.....	28
2.2.4.5.	Валидиране в неправителствения сектор	28
2.2.5.	Раздел 5: Инструменти за валидиране	29
2.2.5.1.	Избор на подходящи за целта инструменти.....	29
2.2.5.2.	Инструменти за извличане на доказателства	30
2.2.5.2.1.	Тестове и изпити	30
2.2.5.2.2.	Диалог или разговор	31
2.2.5.2.3.	Декларативни методи.....	31
2.2.5.2.4.	Наблюдения	32
2.2.5.2.5.	Симулации	32
2.2.5.2.6.	Доказателства, извлечени от работа или друга практика	33
2.2.5.3.	Инструменти за представяне на доказателства	33
2.2.5.3.1.	Автобиографии и индивидуално изявление за компетенции	33

2.2.5.3.2.	Доклади на трети страни	34
2.2.5.3.3.	Портфолио	34
III.	Европейски инвентарен списък за валидиране на неформалното и самостоятелното учене - 2016 г.	35
3.1.	Напредък спрямо Препоръката на Съвета на ЕС	36
3.2.	Основни констатации	37
3.3.	Национален подход за валидиране (политики, стратегии и приоритети)	41
3.3.1.	Национални или секторни?	42
3.3.2.	Последователност и взаимно допълване между секторите	43
3.3.3.	Приоритизиране на валидирането и обосновката	44
3.3.4.	Резултати и последствия от валидирането	45
3.3.5.	Потребители на валидиране	46
3.3.6.	Тенденции в усвояването на валидирането	47
3.3.6.1.	В образователния сектор	47
3.3.6.2.	На пазара на труда	47
3.3.6.3.	В третия сектор	47
3.4.	Разработване и внедряване на валидирането	47
3.4.1.	Основни характеристики: четирите етапа на валидиране	47
3.4.2.	Участие на заинтересованите страни във валидирането	49
3.4.2.1.	Национална координация на валидирането в образователния сектор	49
3.4.2.2.	Включване и функции на заинтересованите страни в образователния сектор	50
3.4.3.	Финансиране	52
3.4.4.	Информация, съвети и насоки (IAG)	53
3.4.5.	Връзки с националните квалификационни системи и рамки	53
3.4.5.1.	Връзки между валидирането и НКР в образователния сектор	53
3.4.5.2.	Валидиране на пазара на труда и третия сектор	54
3.4.5.3.	Стандарти и сертификати	55
3.4.6.	Осигуряване на качеството	56
3.4.7.	Професионални компетенции на практикуващите	56
3.5.	Одит на уменията	57
3.5.1.	Интегриране на одитите на умения в съществуващите подходи за валидиране	57
3.5.1.	Одитиране на уменията за безработни или лица, изложени на риск от безработица	58
3.6.	Инструменти и методи за валидиране	58
3.6.1.	Инструменти за извличане на доказателства	58
3.6.2.	Използване на стандартизирани инструменти	59
IV.	Европейски инвентарен списък за валидиране на неформалното и самостоятелното учене - 2016 г. по държави	60
4.1.	Франция	60
4.1.1.	Национално ниво	63
4.1.2.	Валидиране и пазара на труда	65

4.1.3.	Стандарти	65
4.1.4.	Участници в процеса на валидиране	66
4.2.	Чешка република	67
4.2.1.	Национално ниво	68
4.2.2.	Валидиране в образованието и обучението	69
4.2.3.	Валидиране и пазара на труда	70
4.2.4.	Стандарти	71
4.2.5.	Участници в процеса на валидиране	71
4.3.	Финландия	73
4.3.1.	Национално ниво	75
4.3.2.	Валидиране и пазара на труда	75
4.3.3.	Стандарти	76
4.3.1.	Участници в процеса на валидиране	77
4.4.	Швеция	79
4.4.1.	Национално ниво	80
4.4.2.	Валидиране в образованието и обучението	81
4.4.3.	Валидиране и пазара на труда	81
4.4.4.	Стандарти	82
4.5.	Португалия	82
4.5.1.	Национално ниво	83
4.5.2.	Валидиране в образованието и обучението	84
4.5.3.	Валидиране и пазара на труда	85
4.5.4.	Стандарти	86
4.6.	Исландия	86
4.6.1.	Национално ниво	87
4.6.2.	Валидиране в образованието и обучението	87
4.6.3.	Валидиране и пазара на труда	88
4.6.4.	Стандарти	89
4.6.5.	Участници в процеса на валидиране	89
4.7.	Дания	89
4.7.1.	Национално ниво	90
4.7.2.	Валидиране в образованието и обучението	91
4.7.3.	Валидиране и пазара на труда	91
4.7.4.	Стандарти	92
4.7.5.	Участници в процеса на валидиране	92
4.7.5.1.	Основни институции за валидиране на неформалното и неформалното обучение	92
4.7.5.2.	Социални партньори и валидиране на неформалното и неформалното обучение	93
V.	Заклучение	95
5.1.	Договорености, стратегии и приоритети за валидиране	95
5.2.	Достъпност, групи с приоритети и мониторинг на данните	96
5.3.	Заинтересованите страни	97

5.4.	Процеси и резултати	98
5.5.	Стандарти	99
5.6.	Професионални компетенции на практикуващия	99
5.7.	Одит на уменията	99



Използвани съкращения:

Съкращение	Описание на съкращението
ВНСУ	- Валидиране на неформално и самостоятелно учене
ВПО	- Валидиране на предишния опит
ЕКР	- Европейска квалификационна рамка
МСП	- Малки и средни предприятия
НКР	- Национална квалификационна рамка
НПОО	- Начално професионално образование и обучение
ОРСД	- Образователни ресурси със свободен достъп
ПК	- Професионална квалификация
ПОО	- Професионално образование и обучение
ППОО	- Продължаващо професионално образование и обучение
ПСЗ	- Публична служба по заетост
УЦЖ	- Учене през целия живот
CBQs	- Competence-based Qualifications
CNCP	- Commission Nationale de la Certification Professionnelle (fr)
CQEP	- Centros para a Qualificação eo Ensino Profissional (pt)
CQP	- Certificats de Qualification Professionnelle (fr)
CROQF	- Croatian Qualifications Framework (cr)
CVET	- Continuing Vocational Education and Training
ECTS	- European Credit Transfer and Accumulation System (ECTS)
ECVET	- European credit system for vocational education and training
EQF	- European Qualifications Framework
IAG	- information, advice and guidance
IVET	- Initial Vocational Education and Training
NQF	- National Qualifications Framework
NSK	- Národní soustava kvalifikací - National Register of Qualifications (cz)
NSP	- Národní soustava povolání (cz)
ORVC	- Ръководство, признаване и валидиране на компетенции
QA	- Quality assurance (осигуряване на качество)
QAF	- quality assurance frameworks

RNCP	- Répertoire national des certifications professionnelles (fr)
RVCC	- Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (pt)
VAE	- Validation des Acquis de l'Experience (fr)
VET	- Vocational Education and Training
VNFIL	- Validation of Nonformal and Informal Learning
VQ	- Vocational Qualification



I. ВЪВЕДЕНИЕ

1.1. ЦЕЛ

Настоящият документ е разработен с цел проучване на възможности за разширяване на капацитета и обхвата на Националната система за оценка на компетенциите MyCompetence“.

1.2. ЦЕЛИ НА ДОКУМЕНТА

Този документ описва направено проучване за мерките на национално и европейско ниво за валидиране на неформално придобитите компетенции, както и нивото на напредък в конкретните страни членки.

Основните дейности са:

- Проучване на Европейските насоки за валидиране на неформалното и самостоятелното учене;
- Проучване на Препоръка на Съвета на ЕС относно утвърждаването на неформалното и самостоятелното учене;
- Проучване на Европейски списък за валидиране на неформалното и самостоятелното учене - актуализация от 2016 г, изготвен от Cedefop.
- Проучване на конкретни мерки и напредък по държави по Европейския списък за валидиране на неформалното и самостоятелното учене - актуализация от 2016 г, изготвен от Cedefop.

Очакваните резултати от тази дейност са:

- Аналитичен доклад за мерки за валидиране на неформално придобити компетенции и потенциални посоки за развитие на системата на MyCompetence

II. ПРЕПОРЪКА НА СЪВЕТА НА ЕС И ЕВРОПЕЙСКИ НАСОКИ ЗА ВАЛИДИРАНЕ НА НЕФОРМАЛНОТО И САМОСТОЯТЕЛНОТО УЧЕНЕ

2.1. ЕВРОПЕЙСКИ НАСОКИ ЗА ВАЛИДИРАНЕ НА НЕФОРМАЛНОТО И САМОСТОЯТЕЛНОТО УЧЕНЕ (CEDEFOP 2009)

Европейските насоки за валидиране на неформалното и самостоятелното учене от 2009 г. са разработени от Cedefop (Европейски център за развитие на професионалното обучение)¹. Те представят заключенията от над две години интензивен обмен на опит - с участието на представители на повече от 20 европейски държави - в утвърждаването на неформалното и самостоятелното учене. Основната цел е да се направят резултатите от този общ процес на обучение достъпни за по-широка аудитория, за да се подпомогне по-нататъшното развитие на валидирането на неформалното и самостоятелното учене на европейско, национално и местно равнище.

Тези **насоки**, въпреки че са вдъхновени от общите европейски принципи за идентифициране и валидиране на неформалното и самостоятелното учене, приети от Европейския съвет през 2004 г., не са политическа рамка, одобрена от законотворчески орган: те са практически инструмент, предоставящ експертни съвети за прилагане на доброволен принцип. Тяхното въздействие зависи изключително от тяхната значимост и способност да добавят стойност на национално или местно равнище.

Насоките са предназначени за широк кръг политици и практикуващи лица, участващи в разработването и прилагането на споразумения за валидиране на различни нива. Важно е да се отбележи, че валидирането не е от изключителната компетентност на образователните и обучителни институции; **то е насочено към предприятия, сектори, неправителствени организации, социални партньори и т.н.** Те имат за цел да уловят разнообразието от заинтересовани страни, което е особено очевидно в списъка за проверка на практикуващите, предлагайки на участниците практически инструмент за оценка на напредъка.

Тези насоки до голяма степен са резултат от сътрудничеството и общото обучение между страните, което се осъществява в рамките на клъстера за признаване на резултатите от обучението, установен през 2006 г. в контекста на работната програма „Образование и обучение 2010“. Клъстерът обединява (с финансовата, организационна и аналитична подкрепа на Европейската комисия и Cedefop) страните с особен интерес към въпроси, свързани с валидирането. Показателно за значимостта на темата нарастващото участие от 21 страни през 2006 г. до 33 през 2016 г. Работата на клъстера за валидиране илюстрира потенциала на „партньорското обучение“ (peer-learning). Трите дейности по партньорско обучение, утвърдени от клъстера от 2006 г. насам (в Белгия, Франция и Исландия), са позволили включването на експерти и политици в определянето на основните въпроси и обсъждането на възможните решения.

¹ https://www.cedefop.europa.eu/files/4054_en.pdf

Валидирането на неформалното и самостоятелното учене все повече се разглежда като начин за подобряване на ученето през целия живот. Бързо нарастващия брой държави подчертава важността на това да се направи видимо и оценено обучението, което се извършва извън институциите за формално образование и обучение, на работното място, в дома и през свободното време. По-нататъшното развитие и укрепване през следващите години очевидно е необходимо и следва да бъде постигнато чрез придвижване на процеса на сътрудничество между Европейската комисия, Генерална дирекция „Образование и култура“ и Cedefop за координиране на работата на клъстерните дейности и дейностите за партньорското обучение в тази област.

Основни принципи при идентифицирането и валидирането на неформално и самостоятелно учене

Индивидуални права

Идентифицирането и валидирането на неформалното и самостоятелното учене трябва по принцип да бъде добровolen въпрос за индивида. Трябва да има равен достъп и равнопоставено и справедливо отношение към всички лица. Поверителността и правата на личността трябва да бъдат зачитани.

Задължения на заинтересованите страни

Заинтересованите страни следва да установят, в съответствие с техните права, отговорности и компетенции, системи и подходи за идентифициране и валидиране на неформалното и самостоятелното учене. Те следва да включват подходящи механизми за осигуряване на качеството. Заинтересованите страни следва да предоставят насоки, консултации и информация за тези системи и подходи към отделните лица.

Увереност и доверие

Процесите, процедурите и критериите за идентифициране и валидиране на неформалното и самостоятелното учене трябва да бъдат справедливи, прозрачни и подкрепени от механизмите за осигуряване на качеството.

Достоверност и легитимност

Системите и подходите за идентифициране и валидиране на неформалното и самостоятелното учене следва да зачитат законните интереси и да гарантират балансираното участие на съответните заинтересовани страни.

От 2004 г. насам тези принципи се използват в страните като отправна точка за националното развитие. След приемането на принципите, заинтересованите страни от различни страни повдигнаха въпроса дали може да бъде разработен по-подробен набор от насоки за валидиране, който се основава на разширяване на опита в тази област.

Създаването (през 2006 г.) на клъстера за признаване на резултатите от обучението, в контекста на работната програма „Образование и обучение 2010 г.“, направи систематично проследяване на възможните общи принципи. Този клъстер обединява представители на страни за обмен и идентифициране на добри практики за признаване на резултатите от обучението.

Пътища към валидирането

Валидирането на неформалното и самостоятелното учене се организира по различен начин из Европа. Системата за валидиране на резултатите може да бъде проектирана като неразделна част от съществуващата система за формално образование и обучение; когато случаят е такъв, той се разглежда като друг национално одобрен начин за признаване на резултатите от обучението и евентуално за сертифициране. В някои страни валидирането на неформалното и самостоятелното учене функционира паралелно с формалното образование. То се управлява по различен начин, но използва част от инфраструктурата на формалното образование, като образователни показатели или стандарти за формална квалификация. То може да бъде и напълно отделен процес, водещ до признание, което не носи никаква институционална, стандартизирана или сертифицираща връзка с формалното образование.

За целите на тези насоки е полезно да се съпостави валидирането на неформалното и самостоятелно обучение с формалното образование. Първо, то подчертава съществуването на процеса на валидиране за неформално и самостоятелно учене, и второ, защото помага да се покаже, че валидирането на неформалното и самостоятелното учене може да установи легитимност чрез използването на едни и същи стандарти или критерии като формалното образование.



Фигурата показва как формалните и неформалните системи могат да се съгласуват помежду си. В горната част на диаграмата се вижда формалната система, а в долната част - неформалната система. По време на участието на учащите в тези системи, те се преместват към дясната страна, където могат да получат удостоверение за своето

обучение. Тъмните стрелки показват този път отляво надясно. И в двете системи индивидът има избор на учене и как може да го направи видимо. Като цяло естеството на процесите на валидиране извън официалната система представя много повече възможности за избор на учащия, отколкото във формалната система. Това е така, защото процесът на валидиране и учебните кариери могат да бъдат по-сложни и защото обслужват по-голямо разнообразие от цели. Пунктираните полета в долната част на диаграмата показват някои аспекти от тази сложност по отношение на избора, който учащите могат да направят. В случая с официалната система средата на учене и валидиране е бърза по-проста.

Докато валидирането на неформалното и самостоятелното учене е предназначено да бъде по-чувствително към обстоятелствата на отделния обучаем, от съществено значение за статута и доверието е, че обобщаващият елемент на валидирането се основава на същите стандарти, както във формалната система². Двупосочните стрелки в диаграмата обозначават използването на общи стандарти чрез различни процеси на валидиране; това използване на общи стандарти осигурява последователност и съпоставимост на резултатите³.

2.2. ПРЕПОРЪКА НА СЪВЕТА НА ЕС (2012) И ЕВРОПЕЙСКИ НАСОКИ ЗА ВАЛИДИРАНЕ НА НЕФОРМАЛНОТО И САМОСТОЯТЕЛНОТО УЧЕНЕ (CEDEFOP 2015)

Препоръката на Съвета от 2012 г. за валидиране на неформалното и самостоятелното учене⁴ прикани Европейската комисия, в консултация с държавите-членки и заинтересованите страни, редовно да преразглежда **насоките на Cedefop**. През 2015 г. Cedefop публикува първата актуализация след тази Препоръка⁵. Те са разработени чрез обширни консултации със заинтересованите страни на европейско, национално и регионално равнище. В насоките се признава, че всяко решение трябва да е с цел и че е необходимо да се изготвят договорености в зависимост от конкретния контекст, в който работят. Насоките имат за цел да подпомогнат заинтересованите страни, като изяснят различните възможности и възможни стъпки, с които се сблъскват при установяването и функционирането на споразумения за валидиране в Европа.

Насоките следват темите, определени в Препоръката от 2012 г. за валидиране на неформалното и самостоятелното учене. За всяка от темите се въвеждат набор от въпроси като контролни списъци, които отразяват критичните въпроси, които трябва да бъдат разгледани, за да бъдат функционални договорките за валидиране. Темите, посочени в Препоръката, са тясно свързани и различните части от Насоките следва да

² Тази точка повдига важни въпроси за това как се определят стандартите. Стандартите, основаващи се на входящите данни, могат да представляват сериозна пречка за валидиране на неформалното и самостоятелното учене чрез ограничаване на броя и обхвата на учебните пътеки и опит, които се считат за подходящи.

³ Между валидиращия подход на формалната система и валидиращия подход на неформалното и самостоятелно учене.

⁴ <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:EN:PDF>

<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:BG:PDF>

⁵ https://www.cedefop.europa.eu/files/3073_en.pdf

се разглеждат като градивни елементи, които заедно могат да предоставят основа за съгласуван подход за валидиране на неформалното и самостоятелното учене.

2.2.1. РАЗДЕЛ 1: ЦЕЛ И ВРЪЗКА С ПРЕПОРЪКАТА ОТ 2012 Г. ОТНОСНО УТВЪРЖДАВАНЕТО НА НЕФОРМАЛНОТО И САМОСТОЯТЕЛНОТО УЧЕНЕ

Европейските насоки за валидиране на неформалното и самостоятелното учене са предназначени за лица и институции, отговорни за инициирането, разработването, прилагането и действието на валидирането. Тези заинтересовани страни работят на различни нива (европейско, национално, секторно и местно) и в различен контекст (в публичния, частния и неправителствения сектор, в образованието и обучението и в услугите на пазара на труда). Амбицията и целта на насоките е да се изяснят условията за прилагане на валидирането, като се подчертаят критичните решения, които трябва да бъдат направени от заинтересованите страни на различни етапи от процеса. Условията за валидиране трябва да са съобразени с целта и да бъдат проектирани в зависимост от конкретния им оперативен контекст, така че насоките не насърчават едно „правилно решение“, а се стремят да идентифицират съответните действия за създаване на устойчиви решения. Целта е да се изяснят решенията, пред които са изправени заинтересованите страни при прилагането на споразуменията за валидиране, и да се посочат възможните стъпки, които трябва да бъдат предприети и последиците от тях.

Първата група европейски насоки за валидиране на неформалното и самостоятелното учене бяха публикувани съвместно от Европейската комисия и Cedefop през 2009 г. Признавайки положителното приемане на тези препоръки, Препоръката на Съвета от 20 декември 2012 г. относно валидирането на неформалното и самостоятелното учене прикани Европейската комисия - в консултация с държавите-членки и заинтересованите страни - редовно да преразглежда насоките. Препоръката предоставя силна платформа за европейско сътрудничество при валидирането на неформалното и самостоятелното учене. Държавите-членки, институциите за образование и обучение, социалните партньори и други заинтересовани страни бяха поканени да засилят работата в тази област и до 2018 г. да въведат подходящи национални механизми, позволяващи на отделните лица да оценят и направят видими резултатите от ученето на работното място, у дома, по време на свободното време и доброволческите дейности.

Препоръката идентифицира няколко критични въпроса, както политически, така и практически, които трябва да бъдат разгледани, за да може валидирането да стане напълно интегрирано и прието на национално равнище. За да се добавят детайли и стойност към Препоръката, преразгледаните насоки отразяват и са структурирани в съответствие с насърчаваните теми, с подробни насоки за всяка от тях. Следните въпроси, свързани с всяка тема, са от решаващо значение.

Ключови въпроси относно прилагането на валидиране:

- Пояснена ли е целта на инициативата за валидиране?
- Как инициативата за валидиране отговаря на интересите на отделния гражданин?

- Предприети ли са стъпки за координиране и насочване на услугите за ориентиране и консултиране?
- Въвеждат ли се механизми за координация на съответните заинтересовани страни, за да се избегне разпокъсаност и да се осигури съгласуван подход?
- Свързани ли са споразуменията за валидиране с националните квалификационни рамки и как това влияе върху прозрачността и достъпа?
- Дали резултатите от валидирането се отнасят до същите или еквивалентни стандарти като тези, използвани за формално образование и как това се отразява на неговата стойност и валидност?
- Дали споразуменията за валидиране са свързани с механизмите за осигуряване на качество и как това влияе върху доверието и правдоподобността?
- Какви стъпки са предприети за засилване на професионалните компетенции на практикуващите утвърждаване?
- Каква е ролята на валидирането в системите за образование и обучение; във връзка с пазара на труда; и в неправителствения сектор?
- Какви инструменти и инструменти могат да се използват (и комбинират) за идентифициране, документиране и оценяване на ученето?

2.2.2. РАЗДЕЛ 2: ОСНОВНИ ФУНКЦИИ ЗА ВАЛИДИРАНЕ

Важна цел в Препоръката е да се идентифицират основните характеристики на валидирането. Тя определя валидирането като „процес на потвърждение от упълномощен орган, че дадено лице е придобило резултати от обучение, измерени спрямо съответен стандарт“.⁶

Четири фази на валидиране

Горната дефиниция не ограничава валидирането до конкретен институционален контекст. Макар че най-често се среща в рамките на образованието и обучението, което дава възможност на хората да придобият официална квалификация въз основа на неформално и самостоятелно обучение, валидирането се извършва също така и от институции и заинтересовани страни извън формалното образование: отговорните органи на пазара на труда, представители на икономическите сектори, предприятия и неправителствения сектор. Множеството резултати от валидирането, вариращи от официални квалификации до международни доказателства за придобитите компетенции, са обединени чрез усилията си за увеличаване на видимостта и стойността на обучението, което се провежда извън класните стаи. За да се изяснят основните характеристики на валидирането, Препоръката идентифицира четири отделни фази: идентификация, документиране, оценяване и сертифициране.

⁶ Препоръка на Съвета на ЕС година относно валидирането на неформалното и самостоятелното учене, 2012 г., стр. 5

2.2.2.1. Идентификация

Валидирането задължително започва с идентифициране на придобитите знания, умения и компетенции и тогава индивидът все повече осъзнава предишните си постижения. Този етап е от решаващо значение, тъй като резултатите от обучението се различават от човек до човек и ще бъдат придобити в различни контексти: у дома, по време на работа или чрез доброволни дейности. За мнозина откриването и повишената осведоменост за собствените способности са ценен резултат от процеса. Идентифицирането на този нестандартизиран характер на неформалното и неформалното обучение е значително методологическо предизвикателство. Методите и подходите трябва да са „отворени за неочакваното“ и да не се проектират по начини, които стесняват кръга от знания, умения и компетенции, които могат да бъдат взети предвид. Докато фазата на идентифициране в някои страни се подкрепя от използването на стандартизирани ИКТ инструменти, позволяващи самооценка, **този етап често изисква активно участие на съветници и експерти**, които могат да влязат в диалог с кандидата и да го насочат към подходящи варианти и инструменти. В тази начална фаза индивидът трябва да бъде запознат с разходите и ползите от валидирането, в сравнение с по-нататъшното образование и обучение. Въпреки че инструментите, базирани на ИКТ, могат да достигнат до повече хора и могат да бъдат по-евтини за използване, поради техния стандартизиран характер, те не могат да идентифицират и оценят конкретната комбинация от умения и компетенции, придобити от дадено лице. **Използването на интервюта и базирани на диалог подходи може да бъде по-скъпо, но потенциално да има по-голяма полза за кандидата.**

2.2.2.2. Документиране

Документирането обикновено следва етапа на идентификация и включва предоставяне на доказателства за придобитите резултати от обучението. Това може да се осъществи чрез „изграждането“ на портфолио, което има тенденция да включва автобиография и история на кариерата на лицето, с документи и/или работни образци, които свидетелстват за техните учебни постижения. Валидирането трябва да е отворено за различни видове доказателства, вариращи от писмени документи до работни образци и демонстрации на практика. Тези доказателства трябва да предоставят задълбочен поглед върху придобитите резултати от обучението: просто изброяване на длъжности не е достатъчно. **Преносимостта на доказателствата е от решаващо значение и изисква известна степен на координация на национално и европейско равнище.** Ситуация, при която всеки доставчик на валидиране - на местно, регионално, секторно, национално и европейско равнище - оперира с различни (и конкурентни) формати на документацията, неизбежно ще затрудни отделния гражданин да се представи и да приеме придобитите си умения и компетенции. Общи формати за представяне на опита от обучението, по примера на Europass, могат да подпомогнат този трансфер и да насърчат по-доброто разбиране на тези резултати. Постепенното преминаване към резултати от обучението в момента в Европа може да подкрепи цялостната прозрачност и съпоставимост, тъй като (постепенно) насърчава общ начин за изразяване на знания, умения и компетенции в различни икономически сектори и квалификации от образование и обучение. **В някои страни идентификацията и документацията са групирани заедно, разглеждани**

като един етап от събирането на доказателства за изграждане на досието, което ще бъде оценено от външен оценител.

2.2.2.3. Оценяване

Оценяването обикновено се обозначава като етап, в който резултатите от обучението на даден човек се сравняват с конкретни референтни точки и/или стандарти. Това може да предполага оценка на писмени и документални доказателства, но може да включва и оценка на други форми на доказателства. Оценяването е от решаващо значение за цялостната достоверност на валидирането на неформалното и самостоятелното учене. В някои случаи сертификатите, базирани на валидиране, се възприемат като по-незначителни от тези, издадени в резултат на проведени традиционни курсове и програми. За да се противопоставят на тези възприятия, които в някои случаи отразяват относителната новост на валидирането, **инструментите и процесите трябва да бъдат представени възможно най-прозрачно**. Изграждането на взаимно доверие е тясно свързано със съществуването на стабилни договорености за осигуряване на качество, гарантиращи, че всички фази на валидиране, включително оценяването, са отворени за критичен контрол.

Тази фаза зависи от използвания стандарт или референтна точка. Преминването към стандарти, основани на резултатите от обучението, обикновено се счита за положително за валидиране. Съсредоточавайки се върху това, което ученикът знае, разбира и е в състояние да направи, оценката, базирана на резултатите от обучението, не е задължена да взема предвид конкретни входни фактори (като продължителност или местоположение на обучението). Това улеснява отразяването и зачитането на индивидуалните различия в процеса на обучение. **Много от инструментите и методите, използвани за оценка на неформалното и самостоятелното учене, ще се основават на, или ще са подобни на тези, използвани във формалната система за образование и обучение**. Тъй като валидирането е свързано с улавяне на разнообразен индивидуален опит от обучението, трябва да се създадат инструменти за оценяване, които да отразяват и оценяват спецификата на обучението за всеки индивид и контекста, в който се е обучавал. Има разлика с формалната система, при която инструментите за оценяване могат да се прилагат при по-големи групи студенти и когато се дава по-малък приоритет на конкретните нужди на подгрупи или лица. Индивидуалната специфика на съответните учебни резултати може да изисква повече от един инструмент, например комбинация от писмени тестове и практически задачи. Инструментите често ще трябва да прилагат практически демонстрации, симулации или събиране на доказателства от минали практики.

2.2.2.4. Сертифициране

Финалната фаза на валидирането е свързана със сертифициране и финално оценяване на обучението (вече идентифицирано, документирано и оценено). То може да бъде под различни форми, но обикновено представлява присъждане на формална квалификация (или частична квалификация). В предприятията или икономическите сектори сертифицирането може също да включва издаване на лиценз, позволяващ на лицето да изпълнява специфични задачи. **Независимо от случая, валидирането, достигащо етапа на сертифициране, изисква обобщаваща оценка, официално потвърждаваща постигането на резултатите от обучението спрямо определен**

стандарт. Важно е този процес да се управлява от надежден орган или организация. Стойността на сертификата или квалификацията, придобити чрез валидиране, до голяма степен зависи от легитимността на сертифициращия орган или организация. Използването на обобщителни подходи за валидиране на неформалното и самостоятелното учене трябва да бъде тясно свързано, за предпочитане интегрирано, в националните системи за квалификации. Някои страни са избрали да издават отделни сертификати или квалификации за неформално и самостоятелно обучение. Въпреки че това може да е подходящо в някои случаи, съществува риск от създаване на различни рангове сертификати, като тези, получени в резултат на валидиране, се разглеждат като по-незначителни и маловажни.

Установяването на валидиране на неформалното и самостоятелното учене като нормален път към придобиване на квалификация, заедно с традиционния метод на курсове и програми за формално образование и обучение, може да означава законно право на валидиране. Подобно право, както вече е установено в някои европейски страни, би гарантирало достъп до квалификация, без да определя метода на обучение, на който се основава. Това може да има няколко форми и зависи от ограниченията и възможностите, предлагани от националния правен и политически контекст.

2.2.3. РАЗДЕЛ 3: УСЛОВИЯ ЗА РАЗРАБОТВАНЕ И ПРИЛАГАНЕ НА ВАЛИДИРАНЕ

Позовавайки се на Препоръката, следващите раздели изясняват основните условия за въвеждане на висококачествени и надеждни механизми за валидиране.

2.2.3.1. Информация, напътствия и консултации

Препоръката обръща особено внимание на ролята на насоките и съветите при провеждане на валидирането. Държавите-членки следва да гарантират, че в рамките на споразуменията за валидиране *„информация и насоки за ползите и възможностите за валидиране, както и за съответните процедури, са достъпни за физически лица и организации“* и *„валидирането на неформалното и самостоятелното учене се подпомага чрез подходящи консултации и насоки и е лесно достъпно“*.⁷

Националният опит подчертава значението на предоставянето на безпристрастна и изчерпателна информация, насоки и консултации през целия процес на валидиране. Опитът също подчертава важността на координацията: трябва да се предлага подходяща информация и съвети в близост до мястото, където хората живеят, работят и учат и когато имат нужда от това. Хората трябва да бъдат информирани за разходите и ползите от валидирането, по-специално за това как процесът може да повлияе на напредъка в обучението и заетостта. Ръководството и консултирането е от особено значение за достигане до групи в неравностойно положение и за реализиране на техния потенциал.

⁷ Препоръка на Съвета на ЕС година относно валидирането на неформалното и самостоятелното учене, 2012 г., стр. 3, точки 36 и 3д

Различните подходи се характеризират със силни и слаби страни, и обикновено трябва да се комбинират. **Определянето на една централна организация за мобилизиране и координиране на регионални, местни и секторни мрежи трябва да бъде внимателно обмислено, особено в контекста на разработването на национална стратегия за утвърждаване.**

Въпросът за координацията също зависи от формата, използвана за предоставяне на насоки и консултации. Държавите са склонни да комбинират уеб-базирани подходи с такива на живо. **Уеб-базираните подходи могат също да включват инструменти за самооценка,** които дават възможност на хората да направят първата стъпка към валидирането. Предоставянето на консултации „лице в лице“ може да се предоставя индивидуално или в групи и зависи пряко от наличието на местни и регионални служби за ориентиране и експерти.

Свързването на валидирането и насоките улеснява по-доброто използване на ресурсите. Координацията и комуникацията между органите, участващи във валидирането и предоставянето на насоки и консултации, може да намали процедурните разходи и да добави стойност при предоставянето на услугата. По-координираните напътствия и валидиране също могат да допринесат за промяна на нагласите и намаляване/премахване на предразсъдъци относно добавената стойност от валидирането на неформални компетенции.

2.2.3.2. Координация на заинтересованите страни

Препоръката подчертава важността на координацията и подходящата информация за валидирането. Държавите-членки се приканват да *„насърчават участието на всички заинтересовани страни (например работодатели, синдикати, търговски, промишлени и занаятчийски камари, национални органи, участващи в процеса на признаване на професионалната квалификация, служби по заетостта, младежки организации, лица, работещи с младежи, организации, предоставящи образование и обучение и организации на гражданското общество) в разработването и прилагането на елементите и принципите“*. Освен това държавите-членки са призовани да *„насърчават координацията по отношение на системата за валидиране между заинтересованите страни в секторите на образованието, обучението, заетостта и младежта, както и между тези страни в други релевантни области на политиките“*.⁸

Валидирането е сложен процес, който изисква участието на много различни участници с различни отговорности и функции. Комуникацията и координацията са необходими за разработване и прилагане на услуги за ориентиране, които могат да обслужват и подкрепят валидирането. Актуализацията на доклада на Cedefop за Европейския инвентарен списък за валидиране на неформалното и самостоятелното учене от 2014 г. (*European inventory on validation of non-formal and informal learning 2014*)⁹ показва значителни различия в начина на организиране на валидирането в различни контексти и обстоятелства. Например валидирането в различните сектори на образованието и обучението се различава значително от валидирането, свързано с услугите на пазара на труда, в предприятията и в неправителствения сектор.

⁸ Препоръка на Съвета на ЕС година относно валидирането на неформалното и самостоятелното учене, 2012 г., стр. 4, точки 4 и 5

⁹ <https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2014/87244.pdf>

Съчетаването на различните заинтересовани страни в координирана (национална) стратегия е предизвикателство и досега се адресира различно в различните страни. Докато някои държави въвеждат ново законодателство и нови договорености за управление в подкрепа на валидирането, други все още нямат национална стратегия в тази област, което затруднява идентифицирането и мобилизирането на заинтересованите страни, желаещи да управляват политиката за валидиране на национално ниво.

Въпреки че ситуацията варира по страни, основните заинтересовани страни могат да бъдат идентифицирани доста лесно. Следващата таблица дава отправна точка за евентуален анализ на национално, регионално, секторно и местно равнище:

	Кой участва?	Примери за основни функции
Европейски заинтересовани страни	<ul style="list-style-type: none"> • Европейска комисия и Съвет на ЕС • Агенции на ЕС, Cedefop и Европейската фондация за обучение • Европейски програми • Европейски социални фондове • Европейски организации на социални партньори • Европейски работодатели • Европейски проекти • Европейски неправителствени организации • Европейски младежки организации 	<ul style="list-style-type: none"> • предоставяне на общи насоки • предоставяне на общи инструменти на ЕС за валидиране • подпомагане на прозрачност и преносимост • подпомагане за проучване на политиките и трансфера на добри практики
Обществени национални заинтересовани страни	<ul style="list-style-type: none"> • министерства (на образованието, труда и т.н.) • органи за образование, обучение и квалификация • национални проекти • публични служби по заетост • социални услуги • социални партньори 	<ul style="list-style-type: none"> • осигуряване на адекватно законодателство • установяване на процедури • определяне на ролята и отговорностите • координиране на институционалните участници • предоставяне на национални насоки • създаване на механизми за осигуряване на качество
Обществени	• регионални власти в областта	• подкрепа на институциите

регионални и местни заинтересовани страни	<p>на образованието и обучението, трудовите и социалните услуги и др.</p> <ul style="list-style-type: none"> • местни власти в областта на образованието, заетостта и социалните услуги • регионални и местни проекти 	<ul style="list-style-type: none"> • установяване на процедури • адаптиране на насоките към местната среда • координация между регионалните участници • предоставяне информация и помощ • извършване на идентификация, документиране, оценяване и сертификация
Образователни и обучителни институции	<ul style="list-style-type: none"> • професионални училища • университети • частни образователни институции • центрове за оценка и специализирани центрове за разпознаване • проекти 	<ul style="list-style-type: none"> • извършване на оценка и сертифициране • осигуряване на помощ за идентификация и документиране, включително информация и насоки • помощ за лица
Бизнес сектор	<ul style="list-style-type: none"> • предприятия • секторни или браншови асоциации • профсъюзи • организации на работодателите • търговски и промишлени палати • проекти 	<ul style="list-style-type: none"> • предоставяне на информация • извършване на оценяване и сертифициране • извършване на идентификация и документиране на компетенциите
Неправителствен сектор	<ul style="list-style-type: none"> • неправителствени организации • проекти 	<ul style="list-style-type: none"> • предоставяне на информация и насоки • извършване на оценяване и сертифициране • извършване на идентификация и документиране на компетенциите

Инвентарният списък от 2014 г. показва, че малко държави са създали единна организация на национално ниво, отговаряща за валидирането. В повечето случаи

отговорността за валидиране се носи от няколко национални организации, обикновено следвайки традиционното разделение на публичните услуги (образование, заетост и др.). Предвид сложния характер на валидирането, държавите трябва да се съобразят със собствената си институционална рамка и с цялостното разделение на ролите и задачите, за да са възможни синергии.

Добрата координация на споразуменията за валидиране изисква фокусиране върху няколко аспекта:

- Правната рамка има значение. Наличието на различни, вероятно конкурентни правни системи може да възпрепятства развитието. Въвеждането на централизирани решения обаче трябва да бъде балансирано с необходимостта от разработване на целенасочени договорености за конкретни области и заинтересовани страни;
- Трябва да се обърне внимание на координацията на национални ниво. Повечето държави нямат една координираща организация за валидиране; вместо това отговорността се поделя между няколко министерства или други национални органи, превръщайки валидирането в общ проблем. Държавите трябва да обмислят дали координираща организация трябва да бъде идентифицирана и дефинирана като такава;
- Трябва да се обърне по-голямо внимание на работата в мрежа и между секторите, в които валидирането в момента се разработва и прилага. Националните стратегии за валидиране трябва да адресират изрично тези мрежови проблеми, насочени към видими, добре известни, надеждни и икономически ефективни услуги за валидиране в близост до мястото, където хората живеят, учат и работят;
- Важно е да се отразява цялостния „баланс“ на споразуменията за валидиране. Инвентарният списък от 2014 г. показва, че понастоящем доминират институциите за образование и обучение. Въпреки че е положително по отношение на отварянето на алтернативен път спрямо официалните начини за квалификация, това доминиране не трябва да засенчва потенциално важната роля, която валидирането трябва да играе за други цели, например подкрепа за кариерно развитие и работоспособност;
- Много страни са склонни да дефинират (и ограничат) валидиращите системи към нуждите на определени групи, например безработни, нискоквалифицирани и мигранти. Макар важен и подходящ, този (ограничен) фокус трябва да бъде балансиран с по-широкия потенциал за валидиране, като начин да се направи видимо и да се оцени неформалното и самостоятелното учене като цяло.

2.2.3.3. Връзки към националните системи и рамки за квалификации

Препоръката подчертава важността на свързването на споразуменията за валидиране с националните квалификационни системи и рамки: държавите-членки следва да дадат възможност на лицата „да получат пълна квалификация или, когато

е приложимо, частична квалификация въз основа на валидиране на неформалното и самостоятелно учене“.¹⁰ Те трябва да гарантират, че „условията за валидиране са свързани с националните квалификационни рамки и са в съответствие с европейската квалификационна рамка“¹¹, че „са налице полезни взаимодействия между системите за валидиране и системите за образователни кредити, приложими в системата на формалното образование и обучение, например ECTS и ECVET“¹². Те следва също така да гарантират, че „организациите, предоставящи образование и обучение [...] улесняват достъпа до формално образование и обучение въз основа на резултатите от неформално или самостоятелно учене, и ако е уместно и възможно – да освобождават лицата от определени изисквания и/или да им предоставят кредити за съответните резултати, постигнати в такъв контекст.“¹³

Разработването на валидиране на неформалното и самостоятелни учене и на националните квалификационни рамки (НКТ) споделят обща цел: да се даде възможност на хората да постигнат напредък в своето обучение въз основа на постигнатите резултати от обучението, а не на продължителността и местоположението на определена учебна програма.

Понятието национална квалификационна система понастоящем се разбира широко като всички аспекти на дейността на дадена страна, които водят до признаване на учене. Тези системи включват средствата за разработване и опериране на национални или регионални политики относно квалификациите, институционалните договорености, процесите на осигуряване на качеството, процесите на оценяване и възлагане, признаване на умения и други механизми, които свързват образованието и обучението с пазара на труда и гражданското общество. Организацията за валидиране е важна и интегрирана част от тази квалификационна система. С интегрирането, политически и юридически, на валидирането на неформалното или самостоятелното учене с националната квалификационна система, аспектът на валидиране става по-прозрачен чрез по-ясен правен статут, управление и финансиране. Най-важното, валидирането дава практическа подкрепа за прогресията между различните нива и видове образование и обучение. Интегрирането на валидирането в националната квалификационна система изисква отварянето на квалификациите към по-широк набор от учебни пътеки и да се установят условията за валидиране като приети и нормални начини за сертификация или квалификация. Това изисква преместване на фокуса към резултатите от обучението, намаляване на акцента върху конкретни форми на обучение и подходи.

Като част от модернизиранието на техните национални квалификационни системи, всички държави-членки на ЕС сега разработват и прилагат НКТ, базирани на учебни резултати; повечето се стремят към цялостни рамки, обхващащи всички нива и видове квалификация. Проектирането на квалификационни квалификации и квалификации

¹⁰ Препоръка на Съвета на ЕС година относно валидирането на неформалното и самостоятелното учене, 2012 г., стр. 3, точка 16

¹¹ Препоръка на Съвета на ЕС година относно валидирането на неформалното и самостоятелното учене, 2012 г., стр. 3, точка 3а

¹² Препоръка на Съвета на ЕС година относно валидирането на неформалното и самостоятелното учене, 2012 г., стр. 3, точка 3й

¹³ Препоръка на Съвета на ЕС година относно валидирането на неформалното и самостоятелното учене, 2012 г., стр. 3, точка 4б

базирани на резултатите предоставя възможност за превръщане на валидирането в приет и основен маршрут към признаване на квалификацията. Една цел, споделяна от повечето НКР, е по-доброто съотношение между различните квалификации, подпомагащо напредъка. Това може да се постигне чрез намаляване на пречките пред преноса и натрупването на учебни постижения. Методите и системите за валидиране на неформалното и самостоятелно учене, съсредоточени върху постигнатото в действителност, допринасят пряко за тази цел. Ако бъде въведена систематично, валидирането не само ще отвори квалификациита за по-широк набор от опит в обучението, но и ще улесни преминаването на лицата през институционални, секторни и национални граници.

2.2.3.4. Стандарти и резултати от обучението

Препоръката отправя искане към държавите-членки да гарантират, че *„квалификацията или където е приложимо – частичната квалификация, придобита чрез валидиране на неформалното и самостоятелното учене, отговаря на установените стандарти, които са еднакви със или равностойни на стандартите за квалификацията, придобити чрез програмите за формално образование“*.¹⁴

Издаването на сертификат въз основа на неформално и самостоятелно учене изисква съгласувана референтна точка, например под формата на стандарт за професионални квалификации, професионален стандарт или одобрена образователна или учебна програма. Въпреки че е възможно да се приеме, че етапите на идентифициране и документиране, като например одити на умения, се извършват без формализиран стандарт, оценяването и сертифицирането, целящи квалификация, трябва да се извършват по съгласуван и одобрен стандарт.

Стандартът е изключително важен за валидирането и получените резултати. Квалификацията, и валидирането на неформалното и самостоятелно учене, обикновено се отнасят до две основни категории стандарти: **професионални стандарти и образователно-обучителни стандарти**¹⁵. Тези две категории стандарти, макар и да не са отделни във всички страни, работят в съответствие с различни логики, отразявайки различни набори от приоритети, мотиви и цели.

Много подходи за валидиране на неформалното и самостоятелно учене обикновено са свързани с втората категория стандарти - тези, които са създадени специално за образование и обучение. Критичният въпрос е дали тези стандарти са дефинирани чрез спецификацията на приноса на преподаване или чрез резултатите от обучението? Стандарт, отнасящ се до специфичните резултати от определен контекст на учене, може да направи трудно да се оцени ученето в различен контекст и в различна логика. Стандарт, основан на резултатите от обучението, изразяващ онова, което се очаква от кандидата да знае и може да направи, обикновено предоставя по-добра справка за валидиране, еднозначно признавайки, че един и същ резултат може да бъде постигнат

¹⁴ Препоръка на Съвета на ЕС година относно валидирането на неформалното и самостоятелното учене, 2012 г., стр. 3, точка 3з

¹⁵ Наред с професионалните и образователните стандарти, считани за основно свързани със съдържанието (или знанията, уменията и компетентността) на обучението, някои държави (например Обединеното кралство) работят със стандарти, които се прилагат специфично за процеса на оценяване, утвърждаване и сертифициране на ученето.

по различни начини. Използването на резултатите от обучението обаче не дава гаранция за успех. Ако е разработен твърде тясно, може да се загубят важни аспекти на индивидуалния опит в обучението; ако е разработен твърде общо, оценката може да загуби ориентация и да доведе до липса на последователност и надеждност. Изписването на стандарти, базирани на резултати от обучението, също изисква внимание да се обърне на баланса между специфични за работа/задачи и общи умения и компетенции. Опитът от валидирането на неформалното и самостоятелно учене може да се разглежда като предоставяне на важна обратна връзка за стандартите, използвани в квалификационната система, особено ако това може да окаже влияние върху диалога между участващите в определянето и преразглеждането на стандартите. Първоначалното разработване на стандартите, както и непрекъснатото им преразглеждане и подновяване, могат да стъпят на опита от валидирането.

2.2.3.5. Осигуряване на качеството

Препоръката отправя искане към държавите-членки да гарантират, че „са въведени прозрачни механизми за осигуряване на качество, съответстващи на съществуващите рамки за осигуряване на качество, които подпомагат прилагането на надеждни, утвърдени и доказани методики и инструменти за оценка“.¹⁶

2.2.3.6. Професионални компетенции на практикуващите

Препоръката твърди, че „са предвидени разпоредби за усъвършенстване на професионалната компетентност на специалистите, участващи в процеса на валидиране, във всички необходими за целта сектори“.¹⁷

Доверието във валидирането до голяма степен зависи от работата, извършена от практикуващите директно с кандидатите за валидиране на различни етапи от процеса. Тези практикуващи обхващат всички аспекти на валидирането и включват тези, които предлагат информация, съвети и насоки (ориентация), тези, които извършват оценяването, външните наблюдатели на процеса, ръководителите на центрове/процедури за оценка, както и редица други заинтересовани страни, които имат важна, но не толкова пряка роля в процеса. Такива професионалисти трябва да имат не само компетенции за валидиране, но и меки умения.

2.2.4. РАЗДЕЛ 4: КОНТЕКСТИ ЗА ВАЛИДИРАНЕ

В съответствие с посланията на Препоръката от 2012 г. за валидиране на неформалното и самостоятелното учене, следващите раздели разглеждат различните контексти за валидиране и предизвикателствата във всеки от тях.

2.2.4.1. Валидиране в образованието и обучението

Препоръката признава ключовата роля, която играят институциите за образование и обучение при продължаване на валидирането: „организациите, предоставящи образование и обучение, следва да улесняват достъпа до формално образование и

¹⁶ Препоръка на Съвета на ЕС година относно валидирането на неформалното и самостоятелното учене, 2012 г., стр. 3, точка 3ж

¹⁷ Препоръка на Съвета на ЕС година относно валидирането на неформалното и самостоятелното учене, 2012 г., стр. 3, точка 3ж

обучение въз основа на резултатите от неформално или самостоятелно учене, и ако е уместно и възможно – да освобождават лицата от определени изисквания и/или да им предоставят кредити за съответните резултати, постигнати в такъв контекст“.¹⁸

Инвентарният списък от 2014 г. показва, че **формалното образование все още е основният двигател за валидиране на неформалното и самостоятелно учене в Европа и че министерствата на образованието обикновено играят ключова роля за насърчаване и координиране.** В някои случаи валидирането се разглежда като изключително свързано с формалното образование, което потенциално ограничава неговата роля например в предприятията и неправителствения сектор.

Секторът на ПОО е основен защитник на валидирането на неформалното и самостоятелно учене в Европа. Неговата тясна връзка с пазара на труда и силните традиции в обучението, основано на работа, подпомагат валидирането. Широкото използване на резултатите от обучението и стандартите, основани на компетенции, също подкрепя развитието на ПОО и стандартите обикновено се привеждат в съответствие с професионалните стандарти, които са по-лесни за свързване с предишния трудов опит. Може да се очаква, че секторът на ПОО ще продължи да играе важна роля във валидирането.

Валидирането е особено важно за образованието и обучението на възрастни и като начин за подпомагане на ученето през целия живот. Възрастовата група от 25 до 45 години е главният потребител на валидирането, което показва, че тези договорености играят важна роля за подпомагане на прехода от заетост към образование и обратно. В много страни доставчиците на образование за възрастни играят ключова роля в прилагането му. Валидирането е далеч по-рядко по отношение на квалификациите за висше образование, отколкото ПОО. Висшите училища (университетите) обикновено са по-самостоятелни и сами определят обхвата и възможностите за валидиране. Болонският процес оказва натиск върху създаването на методи и възможности за валидиране на неформалното и самостоятелно учене.

2.2.4.2. Валидиране и образователни ресурси със свободен достъп

Препоръката гласи, че уменията и компетенциите за знания, придобити чрез образователни ресурси със свободен достъп, следва да бъдат разгледани чрез механизми за валидиране: *„Правилата за валидиране на неформалното и самостоятелното учене, [които] дават възможност на хората да придобият знания, умения и компетенции, които са придобити чрез валидирано неформално и самостоятелно учене, включително, когато е приложимо, чрез отворени образователни ресурси“*.¹⁹

Споменаването на **образователни ресурси със свободен достъп (ОРСД)** в Препоръката отразява бързото разширяване на възможностите за онлайн обучение, по-специално насърчавани от висшите училища. ОРСД са определени в Препоръката като *„цифровизирани материали, които се предлагат безплатно и при свободен достъп на специалисти в образованието, ученици, студенти и самостоятелно учещи, за*

¹⁸ Препоръка на Съвета на ЕС година относно валидирането на неформалното и самостоятелното учене, 2012 г., стр. 4, точка 46

¹⁹ Препоръка на Съвета на ЕС година относно валидирането на неформалното и самостоятелното учене, 2012 г., стр. 3, точка 1

ползване и повторно ползване с цел преподаване или учене или с научноизследователска цел; това включва материали с учебно съдържание и софтуерни средства за разработване, използване и разпространение на съдържание, както и ресурси за практическото им приложение, например отворени лицензи; ОРСД включват и натрупаните цифрови активи, които могат да бъдат приспособени и които предоставят ползи, без да се ограничават възможностите на други да ги ползват“.²⁰ ОРСД може да включва „... пълни курсове, модулни курсове, учебни програми, лекции, домашни задания, тестове, лабораторни и класни занимания, педагогически материали, игри, симулации и много други ресурси, съдържащи се в колекции от цифрови медии от цял свят“.²¹ Масивните отворени онлайн курсове (MOOC) и отворените учебни програми са примери за ОРСД.

2.2.4.3. Валидиране в предприятията

Препоръката подчертава значението на провеждането на валидиране на работното място и препоръчва: „[...] насърчаване на участието в разработването и прилагането на елементите и принципите, посочени в точки 1–4 от всички заинтересовани страни, като работодатели, синдикати, търговски, промишлени и занаятчийски камари, национални органи, участващи в процеса на признаване на професионалната квалификация, служби по заетостта, [...]. [Освен това] за насърчаване на участието в този процес работодателите [...] следва да насърчават и улесняват установяването и документирането на резултатите от ученето, постигнати на работното място или при доброволчески дейности, като използват съответните инструменти за прозрачност на Съюза, например разработените по рамката на Europass и по Youthpass“.²²

Публикацията на Cedefop от 2014 г. относно валидирането в предприятията показва, че това е поле с нарастващо значение.

Ползи от оценките на компетенциите в предприятията:

- Повишаване на мотивацията и интереса към практиката на работното място от страна на служителя/учащия.
- Намаляване на времето, необходимо за завършване на квалификация и следователно, по-малко време далеч от работното място.
- Генериране на нови идеи и практики на работното място в резултат на отразения опит на служителя/обучаемия.
- Намаляване на текучеството на служителите и разходите за набиране и обучение.

Въпреки това, значителна част от оценките на компетенции в предприятията, ще бъдат извън дефиницията за валидиране, предложено в Препоръката. Докато дейностите свързани с набиране и развитие на персонала се стремят да подчертаят предварителното обучение, резултатите често са изключителна собственост на

²⁰ Препоръка на Съвета на ЕС година относно валидирането на неформалното и самостоятелното учене, 2012 г., стр. 5, точка г)

²¹ London Technology and Innovation (позовавайки се на JISC): образователни ресурси със свободен достъп (ОРСД) ; Unesco и Commonwealth of Learning (2011)

²² Препоръка на Съвета на ЕС година относно валидирането на неформалното и самостоятелното учене, 2012 г., стр. 4

работодателя и не могат да се използват свободно от хората. За отделния служител резултатите от тези процеси само частично придават стойност на техния опит от обучението. Ключов въпрос за бъдещето е дали резултатите от вътрешните договорености за компанията могат да бъдат представени във формат, който позволява използването им извън предприятията, например когато някой иска/трябва да смени работата си или търси допълнително образование и обучение. Намирането на решение на този въпрос може да бъде важно за цялостното развитие на валидирането и оценката на компетенциите в Европа. Прехвърляемостта и преносимостта са ключови въпроси в този контекст и могат да насочат към по-силна връзка между оценяването на компетенциите в предприятията и националните споразумения за валидиране.

Националното валидиране изисква активно участие на предприятията. Работното място е ключово място за учене и активното участие на предприятията е от решаващо значение за по-нататъшното развитие на националните системи за валидиране. Един възможен подход би бил насърчаването на по-систематична намеса на секторно или браншово равнище, например чрез въвеждане на общи компетентностни рамки и стандарти, действащи като референтни точки и подкрепящи трансфера на умения и компетенции. Участието на малки и средни предприятия (МСП) във валидирането представлява особено предизвикателство, което отразява ограничените ресурси и капацитет. МСП са изправени пред непрекъсната битка за усъвършенстване на уменията и компетенциите и биха се възползвали директно от секторни рамки, подкрепящи валидирането, допринасяйки за вътрешното развитие на човешките ресурси, както и засилвайки преносимостта на уменията и компетенциите на служителите.

Възможни инициативи в подкрепа на предприятията за насърчаване на валидирането:

- Сътрудничеството трябва да бъде фокусирано върху целия сектор, за да се гарантира постоянна хомогенност на задачите и изискванията за компетенциите.
- Важно е разработването на общи стандарти за компетенции (базирани на изискванията за работното място), включително точни и недвусмислени дескриптори на знанията, уменията и компетенциите.
- Изграждане на групи от квалифицирани оценители в предприятията чрез общо обучение и инструкции; или независими външни оценители, ако е подходящо.
- Стандартизирана и информативна документация на резултатите от оценяванията, която се предоставя и на служителите;
- Взимане предвид различните качествени фактори, включително участието на служителите.

За постигане на напредък в тази област е необходимо засилено сътрудничество между предприятията. Днес малък процент от компаниите участват в някаква форма на инициатива за сътрудничество. Фактите обаче показват, че съществува значителен интерес сред компаниите да участват в сътрудничество за оценка на компетенциите, по-специално оценки за ръководни позиции, както и в някои сектори. Освен увеличаването на преносимостта на резултатите от оценките, сътрудничеството може

да направи практиките за валидиране и оценяване по-достъпни, особено за МСП. Формирането на междудфирмени инициативи може да бъде насърчавано от съответните обществени институции на национално и европейско равнище (правителства, социални партньори, публични служби по заетостта, асоциации в областта на човешките ресурси) чрез повишаване на осведомеността, предоставяне на съвети, насоки и обучение или чисто финансово.

2.2.4.4. Одит на уменията и пазара на труда

Препоръката гласи, че *„групите в неравностойно положение, включително лицата, които са безработни и тези, изложени на риск от безработица, са особено вероятни да се възползват от възможностите за валидиране, тъй като валидирането може да увеличи участието им в обучението през целия живот и достъпа им до пазара на труда“*. Освен това се посочва, че *„лица, които са безработни или са изложени на риск от безработица, имат възможност, в съответствие с националното законодателство и специфики, да преминат „одит на умения“, насочен към идентифициране на техните знания, умения и компетенции в разумен период от време, в идеалния случай в рамките на шест месеца от установената нужда“*.²³

Според Инвентарния списък за 2014 г. определението и тълкуването на „одит на умения“ варира в различните европейски страни. Някои страни в продължение на много години са използвали системи за оценка на компетенции (*bilan de compétence*). Въпреки, че доказателствата, получени чрез *bilan de compétence*, понякога могат да бъдат използвани за официална квалификация, това обикновено не е основната цел. Одитите на уменията могат да използват различни инструменти и методи, но обикновено изискват комбинация от диалог и стандартизирано тестване/оценяване. Често се използват и самооценки. Както е подчертано във връзка с фазите на идентифициране, одитите на уменията трябва да бъдат отворени за индивидуални вариации и разнообразие, като внимателно се балансира това с използването на стандартизирани инструменти. Как например ще се балансира фокусът върху уменията и компетенциите за специфични работни места с фокус върху дигитални, езикови, общи умения и компетенции. Използването на подходи, базирани на диалог лице в лице дава възможност да бъдат обхванати всички тези аспекти, проектирането на стандартизирани подходи, включително инструменти за самооценка, трябва да разгледа този аспект сериозно. Важно е да се избягват непреднамерените пристрастия, създадени от самия инструмент.

2.2.4.5. Валидиране в неправителствения сектор

Препоръката посочва важноста на активното включване на неправителствения сектор във валидирането: *„[...] младежките организации и организациите на гражданското общество следва да насърчават и улесняват идентифицирането и документирането на резултатите от обучението, придобити по време на работа или в доброволчески дейности, като се използва подходящ инструмент за прозрачност, като тези, разработени в рамките на Europass и Youthpass “*.²⁴

²³ Препоръка на Съвета на ЕС година относно валидирането на неформалното и самостоятелното учене, 2012 г., стр. 4, точка 3в

²⁴ Препоръка на Съвета на ЕС година относно валидирането на неформалното и самостоятелното учене, 2012 г., стр. 4, точка 4а

Неправителствения („доброволчески“, „общностен“, „граждански“ или „трети“) сектор играе важна роля за насърчаване на валидирането на неформалното и самостоятелно учене. Неправителствените организации, участващи в обучението за възрастни и през целия живот, са пример за това, както и организациите, работещи в младежкия сектор. Всички те виждат неформалното и самостоятелното учене като важни резултати от своите дейности, които трябва да станат по-видими.

2.2.5. РАЗДЕЛ 5: ИНСТРУМЕНТИ ЗА ВАЛИДИРАНЕ

Препоръката набляга на необходимостта от подходящи средства и инструменти, позволяващи валидиране на неформалното и самостоятелно учене, като също така се обръща внимание на значението на общите европейски инструменти за прозрачност и признаване и тяхната евентуална помощ в процеса: *„използването на инструменти за прозрачност на Съюза, като Europass и Youthpass, се насърчава с цел улесняване на документирането на резултатите от ученето“²⁵*; и отправя искане към държавите-членки да гарантират, че *„[...] са налице взаимодействия между системите за валидиране и системите за образователни кредити, приложими в системата на формалното образование и обучение, например ECTS и ECVET“²⁶*; както и иска от държавите-членки да насърчават участието на заинтересованите страни, което *„[...] следва да насърчава и улеснява идентифицирането и документирането на резултатите от ученето, придобити по време на работа или в доброволни дейности, като се използват съответните инструменти за прозрачност на Съюза, като тези, разработени в рамките на Europass и Youthpass“²⁷*.

Качеството на всеки метод зависи от прилагащите го. Нивото на квалификации/опит на оценителите е един от ключовите елементи за осигуряване на качеството. Широкият набор от налични инструменти може да се счита за положителен, но също така ще изисква съветниците и оценителите да преценяват тези, които са подходящи и необходими. Инструментите, представени по-долу, обхващат различни аспекти на ученето, например способността да се отразяват практически умения или теория в различна степен. Както във формалното образование, характеристиките на въпросните учебни резултати може да изискват повече от един инструмент, например комбинация от писмени тестове и практически задачи. Използваните инструменти за валидиране са важни, тъй като влияят на цялостното качество - валидност и надеждност на процеса на валидиране и резултатите от него. Те влияят върху начина, по който отделните обучаеми преминават през валидиране и определят дали опитът им ще бъде уловен или не.

2.2.5.1. Избор на подходящи за целта инструменти

Препоръката обръща внимание на необходимостта от разработване и споделяне на подходящи инструменти за валидиране. Постигането на напредък във валидирането

²⁵ Препоръка на Съвета на ЕС година относно валидирането на неформалното и самостоятелното учене, 2012 г., стр. 3, точка 3и

²⁶ Препоръка на Съвета на ЕС година относно валидирането на неформалното и самостоятелното учене, 2012 г., стр. 3, точка 3й

²⁷ Препоръка на Съвета на ЕС година относно валидирането на неформалното и самостоятелното учене, 2012 г., стр. 4, точка 4а

изисква разграничаването между формиращата и обобщаващата оценка да бъде изяснено. В Насоките на Cedefop от 2015 г. те са дефинирани като:

а) формиращите подходи към оценяването имат за цел да предоставят обратна връзка за учебния процес, като посочват силните и слабите страни и осигуряват основа за личностно или организационно усъвършенстване. Формиращата оценка изпълнява много важна роля в множество условия, вариращи от насоки и консултации до управление на човешките ресурси в предприятията;

б) обобщаващите подходи за оценка и валидиране целят изрично формализиране и сертифициране на резултатите от ученето и са свързани с, както и интегрирани в, институции и органи, упълномощени да присъждат квалификации.

Границите между формиращата и обобщаващата оценка обаче не винаги са ясно очертани; в някои случаи инструментите могат да се използват и за двете цели. И в двата случая трябва да се вземат предвид следните критерии за всеки потенциално полезен инструмент за оценка:

а) валидност: инструментът трябва да измерва това, което е предназначен да измерва;

б) надеждност: степента, в която ще бъдат постигнати еднакви резултати всеки път, когато кандидат се оценява при същите условия;

в) безпристрастност: степента, в която решението за оценка не е повлияно (контекстна зависимост, култура и пристрастия на оценителя);

г) познавателен обхват: дали инструментът дава възможност на оценителите да преценят широчината и дълбочината на наученото от кандидата;

д) годност за целите на оценката: гарантиране, че целта на инструмента за оценка съответства на употребата, за която е предназначена.

Полезно е да се разграничат методите, които целят извличането на доказателства (тестове и изследвания, методи за разговор, декларативни методи, наблюдения, симулации, доказателства, извлечени от работа) и методите за документиране и представяне на доказателства (като „живи доказателства“, автобиографии и др. декларации и портфолио на трети страни). Въпреки че това разграничаване не винаги е ясно (изготвянето на портфолио може да се счита за доказателство за определени компетенции само по себе си), то отразява различието в природата между методите, които целят главно да направят видими индивидуалните компетенции, и тези, които представят събраните доказателства.

2.2.5.2. Инструменти за извличане на доказателства

Инструментите и методите за валидиране трябва да се стремят към яснота, прецизност и да бъдат възможно най-недвусмислени и неосъдителни. Всички тези качества са важни за генериране на доверие и те лежат в основата на процеса на валидиране.

2.2.5.2.1. Тестове и изпити

Тестовите и изпитите имат предимството да бъдат познати, социално признати като валидни и надеждни. Тестовите също са сравнително евтини и бързи за администриране, в сравнение с някои от другите методи. Тестовите и изпитите могат

да бъдат свързани по-правилно със стандартите за образование, отколкото някои други методи.

Тестовите обаче могат да бъдат плашещи за хора, които имат отрицателен опит от официалното образование или имат лоши писмени или словесни умения. Някои доклади по страни твърдят, че този метод измерва сравнително повърхностни знания и учене, и че някои умения и компетенции, придобити чрез неформално и самостоятелно учене, може да не бъдат уловени чрез този метод. За някои професионални области, например журналистика или право, тестовите и изпитите обикновено са от значение за улавяне на компетенциите. В други области, където практическите умения и компетенции са от съществено значение, потенциалът на тестовите за оценка на компетенциите е по-ограничен.

2.2.5.2.2. Диалог или разговор

Разговорните методи за оценка са разделени на два основни типа: интервюта и дебати (или „дискусии“). Сравнително често срещана комбинация е презентация, последвана от интервю/дебат. Интервютата могат да се използват за извличане на допълнителна информация, документирана чрез други средства, и проучване на документираните знания, умения и компетенции. Твърди се, че интервютата могат да се считат за „поддържаща функция“, която позволява по-нататъшно проучване, вместо да бъде основно средство за извличане на неформално и самостоятелно учене.

Интервютата обаче могат да имат важна роля на различните етапи от валидирането и могат да бъдат много полезни инструменти в момента на идентифициране на придобитите компетенции. Когато се проведат в началото на процеса, те могат да бъдат използвани като скринингов инструмент, за да се провери дали следва да се прилагат допълнителни механизми за извличане на доказателства. Такива ранни интервюта могат да имат някои обобщителни елементи, но те могат да се съсредоточат върху изясняване на опции, стандарти и други ключови системни аспекти.

Интервютата могат да имат по-висока степен на валидност от тестовите и изпитите, тъй като дават възможност за диалог, така могат да се избегнат недоразумения при формулирането на въпросите, както и при изследването. Те обаче могат да бъдат по-малко надеждни от тестовите и изпитите, освен ако са приложени подходящи протоколи, тъй като различните интервюиращи (предвид техния опит, лични характеристики, стил на интервю) могат да повлияят на резултата от интервюто. Те могат да бъдат и по-малко безпристрастни от изпитите (по-специално, когато оценителят няма предишна информация за изследваните кандидати, което може да се случи при валидирането), тъй като оценителите могат да бъдат повлияни от личните характеристики на анкетираните. Опитът на оценителите, уменията за комуникация и улесняване и тяхното задълбочено познаване на оценяваните резултати от ученето (за да може да се извлече подходяща информация) са от жизненоважно значение за произтичащата валидност, надеждност и безпристрастност.

2.2.5.2.3. Декларативни методи

Декларативните методи се основават на независимото идентифициране и записване на компетенциите на хората (понякога спрямо зададени критерии, а понякога не). Декларацията обаче обикновено се подписва (проверява) от трета

страна. След това резултатите от оценката се записват, например, в отделна книга с компетенции, но може да бъде включена и в автобиография или подобен документ. Декларативните методи често са много подходящи за формативни оценки или като подготовка за идентифициране на компетенции преди да се извърши обобщаващата оценка.

Декларативните методи са гъвкави, позволявайки на хората да посочат своите знания, умения и компетенции свободно. Въпреки това, понякога тези процеси могат да страдат от липса на валидност и надеждност поради липсата на външна обективна оценка. На практика, валидността и надеждността на тези методи зависи от съществуването на ясни насоки или стандарти, които деклариращият да използва, от помощта или „наставничество“ по време на фазата на подготовка и от способността на индивида да даде реалистична оценка на собствените си компетенции. Помощта от съветниците може да повиши безпристрастността на този метод, тъй като хората от различен произход могат да имат различни начини за представяне на своите умения и компетенции. Съветниците могат да помогнат да се смекчи значението на подобни предубеждения в отчитането на собственото учене. Една от основните слабости на декларативния метод е, че той сам по себе си рядко може да доведе до ясно картографиране на съществуващите квалификации или стандартни рамки, по-специално при липсата на насоки, и рядко води до присъждане на квалификации.

2.2.5.2.4. Наблюдения

Наблюдението като метод означава извличане на доказателства от кандидатите, докато те изпълняват ежедневни задачи. Този подход има относително по-голямо използване в частния сектор, но се разпространява и в други области. Валидността на наблюденията може да бъде висока и може да даде достъп до компетенции, трудни за улавяне чрез други средства. Наблюденията имат предимството, че могат да се оценяват едновременно набори от умения и измерването е валидно. Те също са безпристрастни, тъй като хората не са откъснати от обичайната си работна среда и са поставени под допълнителен стрес от оценяването. Въпреки това може да съществува предубеденост в оценителя, тъй като по време на процеса се разкриват лични характеристики на хората и тяхното работно място, което може да повлияе на резултата от оценката.

Наблюденията не винаги са възможни поради обстоятелства, безопасност, ограничения във времето и други фактори. Те също могат да отнемат време, по-специално ако има повече от един оценител. Освен това, тъй като наблюденията са основани на ежедневната практика, информацията, получена чрез тях за даден индивид, може да бъде специфична за контекста и да не подлежи на обобщение.

2.2.5.2.5. Симулации

В симулационните методологии, хората са поставени в ситуация, близка до сценарии от реалния живот, за да бъдат оценени техните компетенции. В някои случаи те се използват, когато наблюденията не са възможни. Използването им обаче е ограничено от няколко аспекта, по-специално разходите. Някои ситуации не могат да се наблюдават в реалния живот поради сигурност или други причини (например реакция на пилот на самолет или шофьор на автобус при екстремни атмосферни условия или повреда на двигател).

Използването на симулации, по същия начин като наблюденията, има висока степен на валидност. Симулациите обаче могат да бъдат по-сложни за организиране и по-скъпи от другите методи за валидиране; обикновено изискват голямо количество проучване и анализ на работата, за да бъдат подготвени правилно. Колкото по-високо е нивото на „реализъм“ на симулацията, толкова по-ефективна ще бъде оценката. Симулациите могат да решат част от проблемите на наблюденията, тъй като те могат да поставят хората в различни контексти и така да увеличат валидността на оценката. Надеждността и безпристрастността на този метод често се считат за високи.

2.2.5.2.6. Доказателства, извлечени от работа или друга практика

Тук кандидатът събира физически или интелектуални доказателства за резултатите от ученето си от работни ситуации, доброволни дейности, семейни или други условия. След това тези доказателства формират основата на валидирането на компетенциите от оценителя. Доказателствата от работата могат да включват и писмени работи, като есета или преглед на записи. Такива доказателства са различни от наблюденията по това, че кандидатът избира това, което трябва да бъде оценено, и как тези доказателства са направени не е задължително наблюдавано от оценителя. Валидността на метода може да бъде по-ниска от тази на наблюденията, освен ако не е допълнена с проверки, потвърждаващи, че доказателствата наистина са продукт на работата на кандидата. Доказателствата, извлечени от работа, могат да бъдат полезно придружени с декларация, обясняваща демонстрираните знания, умения и компетенции, за да подпомогне оценката и да я направи по-валидна и надеждна.

Поради начина, по който се подбират доказателства (от обучаемия), оценителите трябва да са наясно, че е вероятно да преценят най-доброто от работата на кандидата, а не средното му представяне. Безпристрастността на този метод обикновено се счита за сходна с тази при наблюденията. Доказателствата, извлечени от работа, най-често се използват при валидиране на професионални компетенции.

2.2.5.3. Инструменти за представяне на доказателства

Доказателствата, извлечени чрез методите, описани в предишния раздел, трябва да бъдат документирани по време на валидирането. Документацията не само дава възможност за оценка, но може да се разглежда като независим резултат от валидирането, например в подкрепа на търсещите работа. Ключово предизвикателство е разработването на методи за документиране, които да имат достоверност и легитимност в различни сектори и институции, свързани с работното място и образователната система. Различните места за учене имат различни критерии и понякога е трудно да се установят еквивалентни компетенции в секторите.

2.2.5.3.1. Автобиографии и индивидуално изявление за компетенции

Автобиографиите са може би най-разпространеният начин за документиране на индивидуални знания, умения и компетенции. Те често се използват както при кандидатстване за работа, така и за образование и се различават значително в различните страни и икономически сектор. Автобиографиите могат да бъдат само декларации или изявления за квалификации на отделни лица, както и опит, или също така да идентифицират компетенциите, произтичащи от тях, както правят някои раздели от Europass CV. Отделните декларации за компетенции могат да бъдат

съпътствани от чек-листове за компетенции или да са във формати за автобиографии, които включват структурирани секции за компетенции (напр. Europass CV).

2.2.5.3.2. Доклади на трети страни

Докладите на трети страни за валидиране на неформалното и самостоятелно учене могат да приемат различни форми. Те могат да включват референтни писма (или аудио/видео декларации) от надзорни органи, работодатели и/или колеги и оценки на резултатите от компаниите. Последните са доста често срещани, но не винаги са предназначени да се използват извън предприятието. В резултат на това, понякога служителите имат трудности в доказването на реалното си ниво на трудов стаж, особено когато действителното им представяне, и следователно умения и компетенции, надвишава изискваното от официалната длъжност. Докладите на работодателите могат да помогнат за документиране на действително изпълнените задачи.

2.2.5.3.3. Портфолио

Портфолиото е един от най-сложните и често използвани методи за документиране на доказателства за целите на валидирането. Портфолиото има за цел да преодолее риска от субективност чрез въвеждане на комбинация от инструменти за извличане на доказателства за компетенциите на лицата, и може да включва оценки от трети страни. То предоставя изчерпателна представа за постиженията и успехите на учащия. Методът на портфолиото е тенденциозно ориентиран, с много доказателства, че процесът на подбор по изграждането на портфолио, насърчава самооценката и фокусира вниманието на студентите върху критериите за качество. Някои държави, които предоставят национални насоки за валидиране, вместо да предписват методи за валидиране, препоръчват етап от процеса за някаква форма на оценка на съдържанието на портфолиото от трета страна (напр. жури), за да се гарантира по-голяма валидност. Въвеждането на оценка на трети страни не решава всички проблеми. Трябва да се създадат процеси за осигуряване на качество, за да се гарантира последователност и прозрачност на оценката на третите страни и равенство и безпристрастност в процеса на валидиране за всички кандидати.

III. ЕВРОПЕЙСКИ ИНВЕНТАРЕН СПИСЪК ЗА ВАЛИДИРАНЕ НА НЕФОРМАЛНОТО И САМОСТОЯТЕЛНОТО УЧЕНЕ - 2016 г.

Европейският инвентарен списък за валидиране на неформалното и самостоятелното учене (*European inventory on validation of non-formal and informal learning*) подкрепя прилагането на Препоръката на Съвета за 2012 г. за валидиране на неформалното и неформалното обучение. Препоръката отправя искане към държавите-членки да установят споразумения за валидиране до 2018 г., позволяващи на хората да идентифицират, документират, оценяват и сертифицират уменията си за придобиване на квалификация (или части от нея). Инвентарният списък е тясно свързан с Европейските насоки за валидиране, които предоставят политика и практически съвети на държавите-членки и заинтересованите страни относно прилагането на валидирането.

Актуализацията на Инвентарния списък за 2016 г.²⁸ предоставя уникална информация за това как валидирането се прилага на национално, регионално и местно ниво в Европа. Той разглежда настоящата ситуация и развитието на европейските държави след актуализацията през 2014 г., илюстрирани с примери за добри практики; има и тематични анализи на ключови въпроси, свързани с проектирането и прилагането на инициативи за валидиране. Това е краен резултат от двугодишен процес и се основава на работата на голяма мрежа от национални експерти, обширен преглед на документи и интервюта с ключови заинтересовани страни. Тези доклади имат за цел да насърчат повече диалог между различните заинтересовани страни при разработването и прилагането на валидирането в Европа.

Той е подготвен във време, когато необходимостта от увеличаване на заетостта на работната сила и човешкия капитал са на първо място в дневния ред на политиката на европейско и национално равнище. Новата програма за умения в Европа (**New skills agenda for Europe**)²⁹ има за цел да използва по-добре наличните умения и да оборудва с нови, необходими за намиране на качествена работа и подобряване шансовете в живота. Предложените пътеки за повишаване на квалификацията на възрастни с ниски умения³⁰, съгласно New skills agenda, насърчават възможностите за валидиране на неформалното и самостоятелно учене³¹.

Резултатите от актуализацията дават добра индикация за пейзажа на валидирането в Европа и как се сравнява с целите, заложили в Препоръката на Съвета от 2012 г. Наред с преработените европейски насоки за валидиране (Cedefop, 2015 г.), Инвентарният списък от 2016 г. служи като инструмент за идентифициране на области, нуждаещи се от допълнително внимание през следващите години. Въпреки това, този доклад не прави опит да се опише „един-единствен път“ за създаването на успешни

²⁸ <https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory>

²⁹ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223>

³⁰ Съветът по образование от 21 ноември 2016 г. постигна политическо споразумение относно текста на предложението за препоръка на Съвета за установяване на гаранция за уменията, като името беше променено на **Повишаване на уменията: нови възможности за възрастните** (Upskilling pathways: new opportunities for adults) <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1224&langId=bg>

³¹ Съвет на Европейския съюз, 2016 г.

системи за валидиране. Като се приема Препоръката на Съвета за отправна точка, националните, регионалните и/или местните обстоятелства трябва да се вземат предвид при установяването на споразумения за валидиране и разработването на системи за добро изпълнение.

3.1. НАПРЕДЪК СПРЯМО ПРЕПОРЪКАТА НА СЪВЕТА НА ЕС

Следващата таблица предоставя информация за серия от показатели за 10 принципа, изложени в Препоръката на Съвета от 2012 г. Всеки от 10-те принципа е класифициран спрямо текущото им състояние. Нивото на развитие се изразява в броя на страните във всяка категория, определени от експертите, отчитащи всяка страна. Препоръката на Съвета не е предписателна по отношение на това как трябва да се измерва напредъкът или постиженията във връзка с принципите, които очертава. Предоставената информация е една възможна интерпретация на степента на развитие на тези принципи въз основа на наличната информация. Не бива да се разглежда като окончателна оценка на състоянието на развитие при постигането на Препоръката. Предоставената информация се отнася само за образователния сектор³² и подсектори, с изключение на индикаторите за националните квалификационни рамки (НКР) и одитите на умения (отнасящи се и до други сектори, като пазара на труда и третия сектор).

Принцип от Препоръката	Ниво на развитие
Създадени споразумения за валидиране	Високо
Информация, съвети и насоки относно ползите, възможностите и процедурите	Високо
Ръководството и консултирането са лесно достъпни	Високо
Връзки с НКР и в съответствие с ЕКР	Високо
Съответствие с договорените стандарти, еквивалентни на квалификациите, получени чрез официални образователни програми	Високо
Прозрачните мерки за осигуряване на качество (QA) са в съответствие със съществуващите рамки за QA, за да подкрепят надеждната, валидна и достоверна оценка	Високо
Взаимодействие между валидиращите и кредитни системи (ECTS и ECVET)	Средно
Безработните лица имат възможност да преминат „одит на умения“ в рамките на шест месеца от установената нужда	Средно
Предвижда се развитие на професионалните компетенции на работниците във всички сектори	Ниско
Особено вероятно е групите в неравностойно положение да се възползват от валидирането	Ниско

Класифицирането на принципите в три групи (ниско, средно и високо) предполага, че принципите, върху които трябва да се постави приоритет, са осигуряване на професионално развитие на работниците и служителите и приоритизиране на групите

³² Всички части на икономиката, които се състоят от различни доставчици на образование, училища, колежи, университети, благотворителни организации, агенции, предприятия или форми на национално, регионално или местно управление, които имат споразумение, договор, роля, отговорност и цел да предоставят форма на образование на обществеността.

в неравностойно положение. Напредъкът по тях е скромнен в сравнение с 2014 г. и те продължават да са сред принципите, при които по-малко държави са в съответствие с Препоръката на Съвета от 2012 г.

Трябва също така да се обърне внимание на прозрачността на мерките за осигуряване на качество, взаимодействието със системите за трансфер на кредити и одити на уменията. Останалите принципи са по-напреднали с развитието си.

3.2. ОСНОВНИ КОНСТАТАЦИИ

- **Урежданията за валидиране са планирани или съществуват във всички 36 европейски държави, обхванати от списъка за 2016 г.**³³

Националните подходи за създаване на тези договорености са различни; някои държави използват национален подход, докато други се фокусират върху специфични сектори. Възможностите за валидиране съществуват в различните сектори на образованието и се различават в различна степен на пазара на труда и третия сектор.

- **По-голямо внимание е обърнато на осигуряването на координационни институции на национално ниво**

Разнообразието от мерки за валидиране изисква координация между секторите. Двадесет държави³⁴ са създали национални механизми (като институции, координиращи добрите практики и принципи за насърчаване на последователността) за координиране на валидирането в широките сектори на образованието, пазара на труда и третия сектор. В образователния сектор 32 държави имат институция, която отговаря за координацията на валидирането на национално ниво в поне един подсектор, където съществува валидиране. Тези институции обикновено са правителствени или национални организации, като агенции или сертифициращи организации. Те обаче не винаги координират валидирането във всички подсектори на образованието с валидиране - някои подсектори могат да бъдат наблюдавани от други заинтересовани страни. Независимо от това, постигнатият напредък представлява значителен напредък в координацията на валидирането след 2014 г.

- **Ролите на различни заинтересовани страни отразяват спецификата на различните сектори**

Различни институции и заинтересовани страни носят отговорност за различни аспекти на валидирането в образователния сектор. В допълнение към координацията, правителствените организации са склонни да участват в повишаването на осведомеността и промотирането, разработването на национални стратегии и разработването на механизми за осигуряване на качество. Повишаването на осведомеността включва редица заинтересовани страни, включително доставчици на обучения, **работодателски организации** и отделни предприятия, национални организации, публични агенции по заетостта, камари и младежки организации.

³³ Въведени са договорености в поне един подсектор на образованието във всички страни, с изключение на Хърватия, където се разработва система за валидиране.

³⁴ Белгия-фламандска общност, Белгия-френска общност, Дания, Франция, Гърция, Исландия, Ирландия, Италия, Латвия, Малта, Холандия, Норвегия, Полша, Португалия, Румъния, Словакия, Испания, Швеция, Швейцария и Турция.

Доставчиците на обучение са основни доставчици на информация, съвети и насоки (*information, advice and guidance - IAG*) и доставка в етапите на идентификация, документиране и оценяване на валидирането.

- **Повечето страни имат множество източници на финансиране**

Докато малък брой държави имат един източник на финансиране за валидирането, повечето имат множество източници. След националното публично финансиране, индивидуалното финансиране е вторият най-често срещан източник във всички сектори и подсектори, с изключение на третия сектор. Частните източници на финансиране имат ограничена роля, което предполага, че има място за подобрене в ангажирането на частния сектор (**работодателите**) и други заинтересовани страни (**социални партньори**) в подкрепата на валидирането финансово.

- **Валидирането се използва най-вече за присъждане на части от квалификации, кредити, получаване на изключения и достъп до образователни програми**

Най-често настоящите договори за валидиране позволяват на хората да получат частична квалификацията, обикновено чрез кредити и изключения. Валидирането се използва и за предоставяне на достъп до формалното образование. Възлагането на други видове неформални квалификации/сертификати и разработването на спецификации за обучение са по-рядко срещани резултати.

- **Връзките между валидирането и НКР са се увеличили**

От 2010 г. се забелязва значително увеличение на броя на страните, в които ученето, признато чрез валидиране, може да се използва за достъп до официално образование или за придобиване на кредити или (част от) квалификации, свързани с НКР. Съществува връзка между споразуменията за валидиране и НКР в поне един сектор (образователен сектор, пазар на труда, трети сектор) в 31 държави.

В рамките на образованието съществува връзка между валидирането и НКР в поне един подсектор в 28 държави (78%). Валидирането в този сектор се използва най-вече за придобиване на модули или част от квалификация. Връзката между валидирането и НКР е по-честа в началното професионално образование и обучение (НПОО) (*initial vocational education and training - IVET*), продължаващото професионално образование и обучение (ППОО) (*continuing education and training - CVET*) и висшето образование, отколкото при възрастните или общообразователното образование. Инициативите за валидиране на пазара на труда са свързани с НКР в 80% от страните, в които има споразумения за валидиране, докато в третия сектор много малко държави имат споразумения за валидиране, свързани с официалното образование.

- **Повечето страни използват същите стандарти за валидиране като за формалното образование**

Три четвърти от държавите използват абсолютно същите стандарти за валидиране в поне един подсектор като тези, използвани във формалната образователна система. В 12 от тези страни стандартите, използвани за валидиране, са същите като тези, използвани във формалното образование във всички подсектори. Освен това, във всички подсектори на образованието, с изключение на НПОО, има по-висок дял на

страните, които не правят разлика между сертификатите, получени чрез валидиране и чрез формалното образование, в сравнение със страните, в които има такава разлика.

- **Необходим е напредък за достигане на групи в неравностойно положение**

Съществува потенциал за развитие на валидирането, така че да достигне до по-широк кръг потребители. Възможностите достигат до нискоквалифицираните търсещи работа, но е необходимо повече за достигане на групите в неравностойно положение. В момента групите в неравностойно положение, включително нискоквалифицирани лица, преждевременно напускащи училище, търсещи работа/безработни, лица, изложени на риск от безработица, възрастни работници, мигранти/бежанци и хора с увреждания, се ползват най-малко от валидиране.

- **Данните за налагането остават ограничени**

Наличните данни за налагането и приемането на процеса по валидиране остават ограничени за всички сектори и не представят напълно инициативите за валидиране в страните, обхванати от списъка за 2016 г. Където има налични данни се наблюдава възходящ тренд.

Разработването на цялостни системи за мониторинг на валидирането на неформалното и самостоятелното учене - ВНСУ (*validating non-formal and informal learning* - VNFIL) все още е на ранен етап в цяла Европа и все още не е ясно дефиниран национален приоритет в повечето страни.

- **Информация, съвети и насоки (IAG) са достъпни в повечето страни, но не винаги са изискване**

Всички държави с валидиране имат изисквания за информация, съвети и насоки в поне един подсектор на образованието. В шест държави има предоставяне на IAG в един подсектор; в други страни IAG се предлага за между два и пет от подсекторите. IAG се предлага най-често в НПОО, ППОО и висшето образование. Най-често покритият аспект е самият процес на валидиране.

- **Четири фази на валидиране са свързани помежду си**

Идентифицирането, документацията, оценяването и сертифицирането са свързани помежду си, както е посочено в Препоръката на Съвета от 2012 г. И четирите етапа на валидиране се използват във всички сектори, но в различни комбинации. Сертифицирането е сравнително по-рядко срещано в третия сектор, общото образование и образованието за възрастни, отколкото в други сектори. Данните показват, че в образованието и четирите етапа на валидиране се използват в един или повече подсектори в повечето страни. Най-често използваните етапи в общото образование, НПОО и ППОО са оценяване и сертифициране. Документацията е най-често използваният етап в образованието за възрастни и висше образование. На пазара на труда валидирането включва етап на сертифициране в 13 страни. Само седем държави включват сертифициране в третия сектор.

- **Повечето споразумения за валидиране използват комбинация от методи**

Най-често използваните методи са портфолио, комбинация от методи и тестове и изследвания. Популярността на методите варира в зависимост от подсектора и по-

нататъшното изследване на това може да предостави полезна информация за практикуващите валидиране. Използването на стандартизирани инструменти не е широко разпространено. Когато се използват такива инструменти, те обикновено се развиват на национално, а не на регионално ниво.

- **Държавите създават специфични механизми за осигуряване на качество на валидирането**

Засилва се налагането методи за осигуряване на качество на валидирането под някаква форма. Може да се случва чрез задължителна рамка или чрез незадължителни указания, специално създадени за валидирането. Броят на държавите, за които се съобщава, че имат създадени рамки за осигуряване на качество, специфични за валидирането, се е удвоил между 2014 г. и 2016 г. Гарантирането на качеството често се случва чрез насоки/кодове, или се покрива от съществуваща рамка за осигуряване на качеството. Важна сила на съществуващите договорености за осигуряване на качество е последователността, тъй като процедурите за качество обикновено са сходни за различните институции.

- **Професионализмът на практикуващите в процеса на валидиране все още е ограничен**

Квалификациите и компетенциите на провеждащите валидирането, бяха определени като предизвикателство през 2014 г. Това все още е валидно през 2016 г. Много държави съобщават, че няма задължителни (наложени) изисквания към практикуващите в процеса. Когато изискванията са задължителни, най-често срещаният подход е да се изискват квалификации, които не са специфични за валидирането. По-често има изисквания за оценяването, отколкото за практикуващите в етапа на предоставяне на информация, съвети и насоки. Повечето държави съобщават, че хората, практикуващи валидирането, нямат право на обучение³⁵.

- **Увеличава се предоставянето на одити на уменията**

През последните две години се наблюдава значително увеличение на броя на държавите, които предлагат одити на умения, но се изисква още, за да се превърне в стандартна практика да се предлагат одит на умения на хора, които са безработни или са изложени на риск от безработица.

Над половината от всички държави, включени в списъка, интегрират одити на умения в съществуващите договорености за валидиране. Въпреки че данните не са строго сравними³⁶, те предполагат леко нарастване на активността от 2014 г., когато имаше възможност да се премине одит на уменията в малко под половината държави.

Общо 14 държави имат стандартна практика да предлагат одит на умения на хора, които са безработни или са изложени на риск от безработица. Като цяло по този показател има значителна активност.

³⁵ Въпросът в анкетния лист за държавите се отнася до „правото“ на обучение. Ниският процент на отговорите не означава непременно, че обучение не съществува, а може да не е „право“ за всички участници да преминават такова обучение.

³⁶ Анкетните листи за държавите през 2014 г. пита: *Имат ли право безработните да преминат одит на умения?* Анкетните листи за 2016 г. питат: *Интегрирани ли са одитите на уменията, както е определено в препоръката на Съвета, в рамките на подхода към договореностите за валидиране?*

3.3. НАЦИОНАЛЕН ПОДХОД ЗА ВАЛИДИРАНЕ (ПОЛИТИКИ, СТРАТЕГИИ И ПРИОРИТЕТИ)

Във всички 36 държави, обхванати от Актуализацията на Инвентарния списък за 2016 г.³⁷ са въведени или са планирани мерки за валидиране. Тези подсектори на образованието, които са по-близо до пазара на труда, имат валидиране, по-често от останалите.

20 държави разполагат с механизми (като национална институция, координираща добрите практики и национални принципи за насърчаване на съгласуваността) за координиране на валидирането в сектори (образование, пазар на труда, доброволен сектор).

Експертите по държави съобщават, че във всички страни с изключение на Хърватия има споразумения за валидиране в поне един подсектор на образованието³⁸. Система за валидиране се разработва в контекста на хърватската квалификационна рамка (CROQF) в очакване на нова наредба за признаването и утвърждаването на неформалното и самостоятелно учене.

Националните подходи за създаване на условия за валидиране на неформалното и самостоятелно учене (validation of nonformal and informal learning - VNFIL) варират; някои държави използват национален подход, като се фокусират върху конкретни сектори. Възможностите за валидиране съществуват в различните сектори на образованието и се различават в различна степен на пазара на труда и третия сектор.

Разпоредби за валидиране на пазара на труда съществуват или се разработват в **15 държави**³⁹. Под пазар на труда тук се разбират инициативи, в които институциите от частния сектор играят централна роля (самостоятелно или в сътрудничество с институциите от публичния сектор), целящи да позволят на хората да имат достъп до работни места в частния сектор или да се движат в рамките на пазара на труда в частния сектор (за подпомагане на кариерното развитие). **Тези инициативи могат да бъдат насърчавани например от работодатели или работодателските организации. България все още не е сред тези държави и има потенциал за развитие в това отношение.**

В третия сектор се прилагат инициативи за валидиране с различен обхват в **22 държави**⁴⁰. Тези инициативи могат, например, да подкрепят младежкия или доброволческия труд, да валидират възможностите за неформално обучение, предлагани от организации от трети сектор, или могат да бъдат разработени от организации от трети сектор, като благотворителни организации или НПО, в подкрепа

³⁷ Последна налична актуализация на Cedefop. Няма информация за дата на следваща актуализация на Инвентарния списък.

³⁸ Общо образование, начално професионално образование и обучение, продължаващо професионално образование и обучение, висше образование и образование за възрастни.

³⁹ Белгия-фламандска общност, Белгия-френска общност, Исландия, Ирландия, Италия, Малта, Холандия, Норвегия, Полша, Словакия, Швеция, Турция, Великобритания-Англия и Северна Ирландия, Великобритания-Шотландия, Великобритания-Уелс.

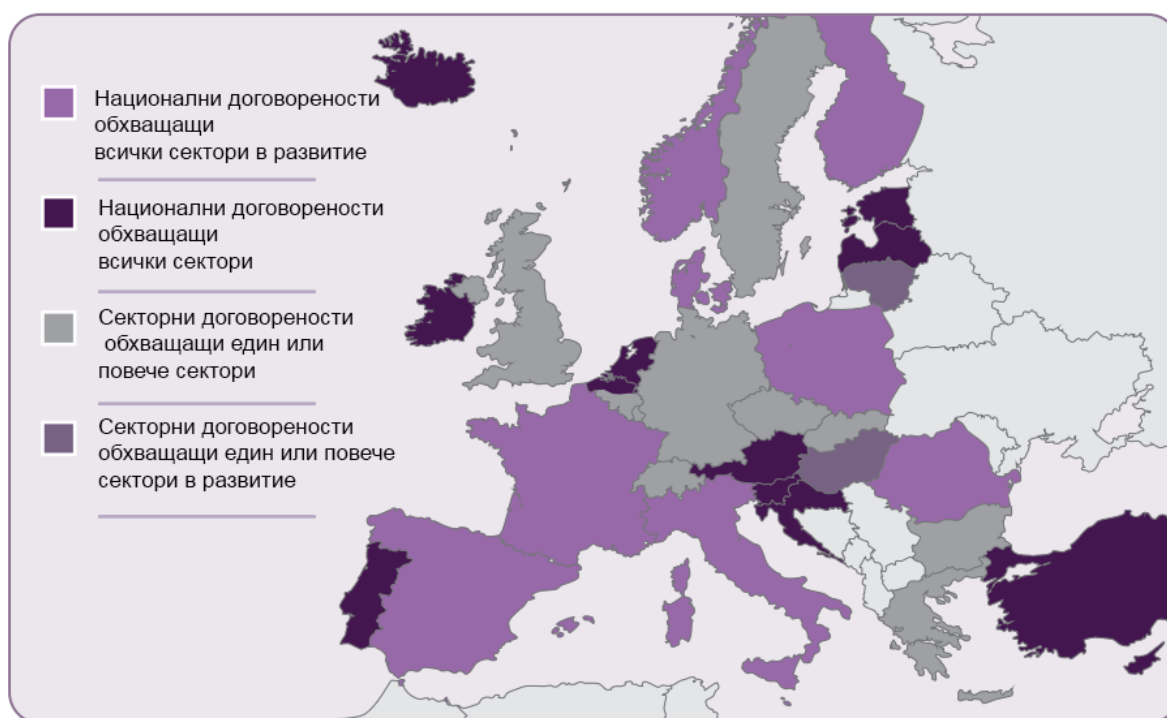
⁴⁰ Австрия, Белгия-фламандска общност, Хърватия, Чехия, Дания, Финландия, Германия, Гърция, Унгария, Исландия, Ирландия, Италия, Латвия, Люксембург, Холандия, Норвегия, Полша, Румъния, Словакия, Испания, Великобритания-Англия и Северна Ирландия и Великобритания-Шотландия.

на различни целеви групи (граждани на трети държава, безработни, млади хора, които са изправени пред риск от бедност или социално изключване, хора с увреждане).

3.3.1. НАЦИОНАЛНИ ИЛИ СЕКТОРНИ?

Подходът на повечето държави към валидирането се състои в създаването на национални договорености (като правна рамка, стратегия и/или политика), включващи образователния, пазара на труда и третия сектор⁴¹; както е показано на следващата фигура. Осем държави⁴² имат национални споразумения, които обхващат всички сектори, а 13 държави⁴³ разработват такива договорености. **Други 13 държави⁴⁴ са избрали споразумения, насочени към конкретни сектори.** Две държави (Литва и Унгария) работят по разработването на споразумения за валидиране на конкретни подсектори на техните формални образователни системи. Много от тези стратегии, секторни или всеобхватни, са в начален етап на изпълнение и е необходима по-нататъшна работа, за да се подкрепят стратегиите с ресурси. Данните от докладите на държавите и събраните данни по време на конференцията на Cedefop в Солун, показват, че трябва да се направят повече по отношение на ресурсите и специалистите (практикуващите) в процесите на валидиране. Това върви ръка за ръка с професионализирането на практикуващите валидирането.

Подход към валидирането в европейските страни



⁴¹ Възможно е специалистите в държавата, отговаряйки на този въпрос, да са се позовавали само на „образователния сектор“ и неговите подсектори, а не на „ученето“ като цяло, което би включвало пазара на труда и третия сектор.

⁴² Дания, Финландия, Франция, Италия, Норвегия, Полша, Румъния и Испания.

⁴³ Австрия, Белгия-фламандска общност, Хърватия, Кипър, Естония, Исландия, Ирландия, Латвия, Малта, Холандия, Португалия, Словения и Турция.

⁴⁴ Белгия-френска общност, България, Чешката република, Германия, Гърция, Лихтенщайн, Люксембург, Словакия, Швеция, Швейцария, Великобритания-Англия и Северна Ирландия, Великобритания-Шотландия и Великобритания-Уелс.

Събирането на данни за Инвентарния списък от 2016 г. позволява да се изследват по-систематично определени подсектори на образованието. Данните показват, че по-често валидиране се осъществява в тези подсектори, които са по-тясно свързани с пазара на труда. Споразуменията за валидиране най-често се намират в подсектор ППОО, следван веднага от подсекторите на НПОО и висшето образование. Договореностите за валидиране се прилагат по-рядко в образованието за възрастни и общообразователното образование. Това е модел, който се наблюдаваше и през 2014 г., тъй като традиционно ПОО е секторът, водещ усилията за валидиране в повечето държави. Някои държави, като Чехия, Гърция или Кипър, имат само споразумения за валидиране в ПОО.

3.3.2. ПОСЛЕДОВАТЕЛНОСТ И ВЗАИМНО ДОПЪЛВАНЕ МЕЖДУ СЕКТОРИТЕ

Наличието на стратегии за валидиране, които обхващат различни сектори, изглежда кара държавите да създават системи за координация. Общо 20 държави са създали национални механизми за координиране на валидирането в рамките на образованието, пазара на труда и третия сектор. Тези механизми могат да включват, но не се ограничават до, създаване на национална институция, която да координира добрите практики или да създава национални принципи за насърчаване на последователността. В повечето случаи координиращият орган е на министерско равнище, например във Франция, където общата институционална рамка за валидиране (*validation des acquis de l'expérience (VAE)*) е под отговорността на министерството, отговарящо за ученето през целия живот (понастоящем Министерството на труда, заетостта, професионалното обучение и социалния диалог). Други държави обаче могат да създават работни групи, като Междудементствената комисия в Испания. В Швеция беше създадена нова национална делегация за валидиране, която да следва, подкрепя и настоява за координирана работа за разработване на валидирането както на регионално, така и на национално ниво.

Няколко държави имат национални механизми за координиране на валидирането във връзка с регионални и/или секторни договорености. Това са страни с ясни регионални структури на управление (Испания или Швейцария) или със силна децентрализация и автономия на доставчиците на обучение (Дания, Норвегия). Например в Дания прилагането на инициативи за валидиране е силно децентрализирано; традицията там е законодателството да предоставя рамка, която очертава ролите и отговорностите на образователните институции във връзка с осигуряването на качеството, оценяването и разработването на системи за качество. Липсват механизми за координиране на национално ниво в малко под половината от държавите, обхванати от Инвентарния списък от 2016 г.

Държави с механизми за координиране на валидирането в различните сектори:

Механизми за координиране на национално ниво	Механизми за координиране във връзка с регионални/секторни договорености	Няма координационни механизми на национално ниво
BE-fl, BE-fr, CH, DK, EL, ES, FR, IE, IT, IS, LV, MT, NL, NO, PL, PT, RO, SE, SK, TR	CH, DK, ES, NO	AT, BG, CY, CZ, DE, EE, FI, HR, HU, LU, LT, LI, SI, UK (E&NI), UK (S), UK (W)

3.3.3. ПРИОРИТИЗИРАНЕ НА ВАЛИДИРАНЕТО И ОБОСНОВКАТА

Въпреки насърчаването на съгласуваността между секторите, валидирането все още е проблем на образованието. Данните показват, че валидирането е приоритетно (като осигуряване на публично финансиране или разработване на политики за валидиране) в поне един образователен подсектор в 25⁴⁵ от 36-те проучени държави. ППОО е най-често приоритетният сектор (за 18 държави), обикновено в комбинация с НПОО или образование за възрастни. Девет държави разглеждат всички сектори еднакво⁴⁶.

Общо 11 държави⁴⁷ приоритизират валидирането на пазара на труда, обикновено в комбинация с един специфичен подсектор в образованието (НПОО, ППОО, образование за възрастни или висше образование); това е особено уместно предвид предложената Нова програма за умения в Европа (*New Skills Agenda for Europe*) и нейното насърчаване на валидирането като част от пътеките за повишаване на уменията на възрастните с ниска квалификация. Дания, Исландия, Италия и Холандия бяха единствените държави с приоритет върху валидирането в третия сектор.

Брой държави по приоритизиране⁴⁸



Както е показано на фигурата, намаляването на безработицата и подобряването на съответствието между уменията и работните места на хората са двете най-чести основания за приоритизиране. Над 50% от държавите, които дават приоритет на ППОО,

⁴⁵ Белгия-фламандска общност, Белгия-френска общност, България, Кипър, Чешката република, Дания, Естония, Германия, Гърция, Финландия, Франция, Исландия, Италия, Латвия, Малта, Холандия, Полша, Румъния, Словакия, Словения, Испания, Швеция, Швейцария, Турция, Великобритания-Англия и Северна Ирландия, Великобритания-Шотландия и Великобритания-Уелс.

⁴⁶ Ирландия, Литва, Люксембург, Унгария, Австрия, Португалия, Румъния, Словения и Великобритания-Уелс.

⁴⁷ Белгия-фламандска общност, Кипър, Дания, Исландия, Италия, Холандия, Норвегия, Испания, Швеция, Турция, Великобритания-Англия и Северна Ирландия.

⁴⁸ Възможно е да са дадени по повече от един отговори.

споменават тези две причини, което може да показва припокриване между инициативите за валидиране на пазара на труда и ППОО.

3.3.4. РЕЗУЛТАТИ И ПОСЛЕДСТВИЯ ОТ ВАЛИДИРАНЕТО

Значително нараства броя на държавите, в които ученето, признато чрез валидиране, може да се използва за достъп до официално образование и/или придобиване на поне един модул/част от квалификация или кредит в официалното образование.

Валидирането може да доведе до различни видове резултати: целта може да бъде постигане на квалификация или кариерно развитие, както и преглед на уменията и компетенциите. Инвентарният списък от 2016 г. изследва резултатите от валидирането във връзка с нейното съответствие с официалното образование. Констатациите показват, че присъждането на квалификации или частични квалификации са най-честите резултати от процеса на валидиране в образователния сектор и на пазара на труда. В третия сектор най-яркият резултат е освобождавания от официалната система.

Валидирането се използва най-вече за предоставяне на частична/пълна квалификация (30 държави), кредити (26 държави), получаване на освобождавания (25 държави) и достъп до образователни програми (25 държави). В 20 държави е възможно да се получат частични квалификации чрез модули. Спецификациите за обучение - предоставянето на планове за обучение след преминаване на процес на валидиране - са възможни в 15 държави. В 14 държави има и други видове сертификати, които могат да бъдат получени чрез валидиране: те включват сертификати Youthpass за участници в одобрени проекти на програми Erasmus+ Youth in Action, например⁴⁹.

Възможни резултати от валидирането в секторите на образованието, където има договорености

Присъждане на частична / пълна формална квалификация	
AT, BE-fl, BG, CH, CZ, DE, DK, EE, ES, FI, FR, IE, IS, IT, LI, LT, LU, LV, MT, NL, NO, PL, PT, RO, SE, SI, TR, UK (E&NI), UK (S), UK (W)	
Присъждане на друга неформална квалификация / сертификат	Присъждане на кредити
AT, BE-fr, CY, DE, EL, ES, FI, IE, IS, LU, NL, PL, SI, UK (S)	AT, BE-fl, CH, DE, DK, EE, ES, FI, HU, IE, IS, IT, LI, LT, LU, LV, MT, NL, NO, PL, PT, SI, SE, UK (E&NI), UK (S), UK (W)
Присъждане на модули	Освобождавания
AT, BE-fl, BE-fr, CH, DK, EE, ES, FI, IE, IT, LU, LV, MT, NL, NO, PL, SI, UK (E&NI), UK (S), UK (W)	AT, BE-fl, BE-fr, CH, CZ, DK, EE, ES, FI, HU, IE, IS, LI, LU, LV, MT, NL, NO, PL, PT, SE, SI, UK (E&NI), UK

⁴⁹ Youthpass е инструмент за признаване за неформално и самостоятелно учене. Той има за цел да засили социалното признаване на младежката заетост и да подкрепи пригодността за заетост чрез осигуряване на видими и валидни компетенции чрез сертификати. От създаването си през 2007 г. до началото на юли 2019 г. са издадени 957 582 сертификата по 61 938 проекта от 25 472 организации.

	(S), UK (W)
Достъп до официални програми	Спецификации за обучение
AT, BE-fl, BE-fr, BG, CH, CZ, DE, DK, EE, ES, IS, IE, LI, LT, LU, LV, MT, NL, NO, PL, SE, SI, UK (E&NI), UK (S), UK (W)	AT, CH, DK, ES, FI, IE, IS, LI, LV, MT, NL, NO, PL, SI, UK (E&NI)

Има някои различия в начина, по който валидирането се използва в подсекторите на образованието. Получаването на кредити е най-разпространеният начин за използване на валидирането във висшето образование, но е много по-рядко срещано в други подсектори. Освобождаванията са по-често срещани във висшето образование, отколкото в други подсектори, докато присъждането на модули е най-честият резултат от валидирането в ППОО. Спецификациите за обучение са също сравнително чести при НПОО и ППОО.

3.3.5. ПОТРЕБИТЕЛИ НА ВАЛИДИРАНЕ

Инвентарният списък от 2016 г. включва въпроси, насочени към потребителите на валидирането само за образователния и третия сектор. Определянето кои са действителните потребители и бенефициенти от валидирането не е лесно, тъй като достъпността на данните е ограничена. Националните експерти не можаха да предоставят информация в около 50% от случаите, което означава, че няма оценка за няколко инициативи за валидиране.

Експертите бяха помолени да посочат целевите групи и основните потребители на валидирането във всяка страна и сектор. В образователния сектор инициативите за валидиране обикновено са насочени към възрастните учащи (13 държави), нискоквалифицираните лица (12 държави), работниците (10 държави) и нискоквалифицираните търсещи работа лица (9 държави)⁵⁰.

За разлика от тях, най-често срещаната целева група за инициативи за валидиране в третия сектор са „доброволци“ (14 държави), следвани от млади хора (11 държави), възрастни учащи (9 държави), тези, изложени на риск от безработица (7 държави) и търсещи работа лица (7 държави).

Основните потребители на валидирането в един или повече образователни подсектори са възрастните учащи, работниците и лицата с ниска квалификация. Групите в неравностойно положение, включително нискоквалифицираните лица, преждевременно напусналите училище, търсещите работа/безработни, индивиди изложени на риск от безработица, възрастните работници, мигрантите/бежанците и хората с увреждания са потребители на валидиране в по-малко от 17% от държавите с валидиране в един или повече подсектори на системата за образование. Това предполага, че са необходими много повече усилия за ангажиране на групите в неравностойно положение.

⁵⁰ В 11 държави няма конкретно насочване към групи потребители: Белгия-фламандска общност, България, Финландия, Франция, Ирландия, Лихтенщайн, Литва, Люксембург, Малта, Словения и Турция.

3.3.6. ТЕНДЕНЦИИ В УСВОЯВАНЕТО НА ВАЛИДИРАНЕТО

3.3.6.1. В образователния сектор

Наличните данни за приемането на валидирането остават ограничени и не са напълно представителни за инициативите за валидиране в страните, обхванати от списъка за 2016 г. Когато има данни за подсекторите на образованието, е отчетена тенденция на повишаване спрямо 2014 г., като в 11 доклада по страни има документирано увеличение на броя на участниците, които започват/кандидатстват за процедури по валидиране.

3.3.6.2. На пазара на труда

Сред 15-те държави с валидиране на пазара на труда са 6 държави, които събират данни за броя на кандидатите/участниците (Белгия-фламандска общност, Италия, Малта, Словакия, Турция, Великобритания-Шотландия), а 7 събират данни за резултатите (Белгия-фламандска общност, Исландия, Италия, Малта, Турция, Великобритания-Англия и Северна Ирландия и Великобритания-Шотландия). Две държави събират данни за „други“ аспекти (Белгия-Фламандска общност и Холандия). Останалите държави или заявяват, че данни не се събират или не е налична информация за този въпрос.

Отчетено е увеличение на усвояването в Исландия, Италия, Малта, Холандия и Турция. Останалите държави посочват, че информация не е налице, въпросът не е приложим или не знаят. Това предполага, че има възможност за подобряване на събирането/разпространението на данни за усвояването на валидирането, свързани с пазара на труда.

3.3.6.3. В третия сектор

В 22-те страни, в които са докладвани инициативи за валидиране в третия сектор, 10 държави съобщават, че данни не се събират. Това може да е отражение на факта, че валидирането в третия сектор има тенденция да се основава на проекти, възможно е да се събира за отделни проекти, но не и за сектора като цяло. Това може да се обясни и с факта, че организациите от трети сектор (включително младежките организации и организациите на гражданското общество) имат ограничена роля за координиране на валидирането.

3.4. РАЗРАБОТВАНЕ И ВНЕДРЯВАНЕ НА ВАЛИДИРАНЕТО

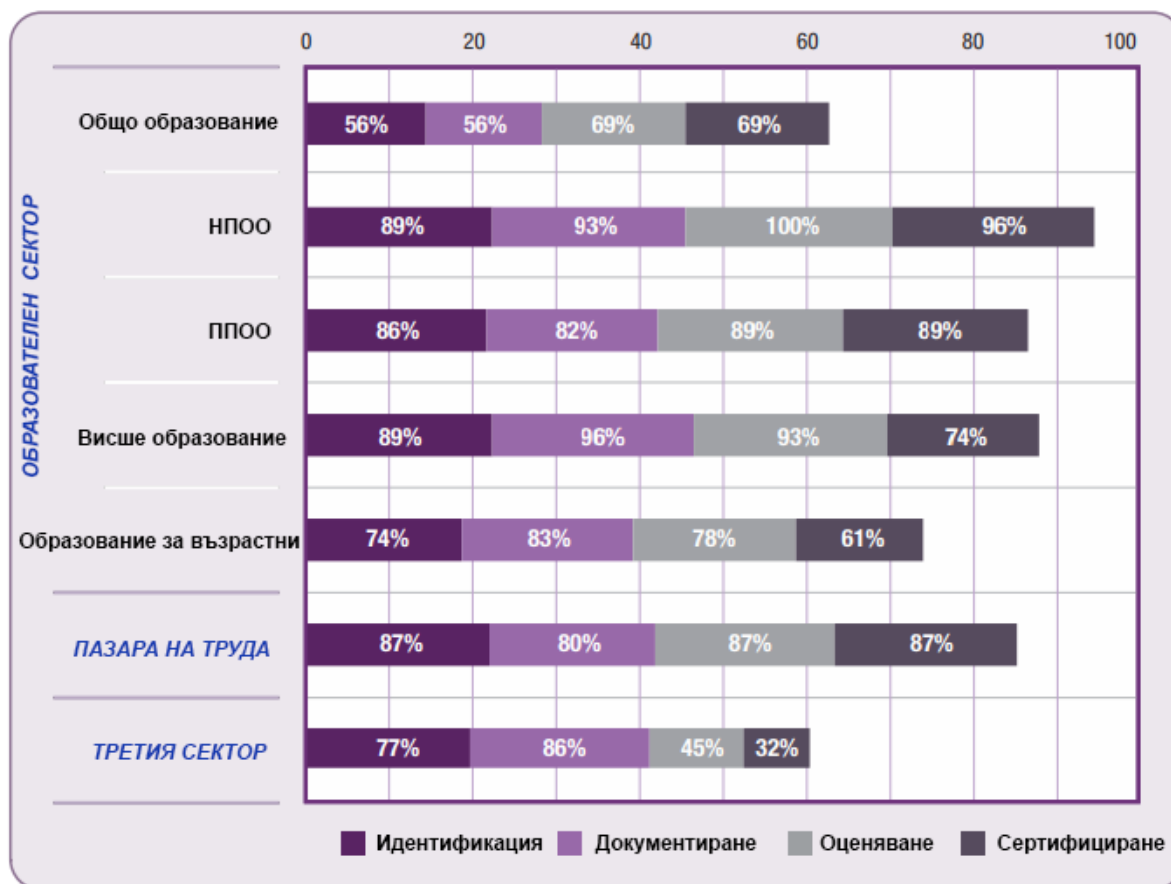
3.4.1. ОСНОВНИ ХАРАКТЕРИСТИКИ: ЧЕТИРИТЕ ЕТАПА НА ВАЛИДИРАНЕ

Общата цел на валидирането е да направи видими и да оцени чрез идентификация, документиране, оценяване и сертифициране, пълния набор от знания, умения и компетенции, притежавани от дадено лице, независимо от това къде са били придобити. Четирите етапа на валидиране са важни, защото правят процеса по-гъвкав и адаптивен към индивидуалните нужди.

И четирите етапа на валидиране се използват във всички подсектори на образованието, но в различни комбинации. В рамките на образованието и пазара на

труда най-често се използват и четирите етапа на валидиране. В третия сектор по-често се използват само идентификация и документация, което би могло да се очаква, като се има предвид естеството на техните условия за валидиране. Етапите - и техните дефиниции и взаимодействие - могат да бъдат адаптирани към местните обстоятелства. В Швейцария например валидирането се състои от пет стъпки: информиране и съветване, самооценяване, оценка, акредитация и сертифициране. Във Финландия квалификациите, базирани на компетенции, се регулират от Закона за професионалното образование за възрастни (631/1998) (*Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta*), който определя процеса на валидиране на три етапа: фаза на кандидатстване, завършване на фазата на професионалните умения и фаза на придобиване/сертифициране. Документацията се прави през целия процес.

Данните показват, че в образователния сектор и четирите етапа на валидиране се използват в един или повече подсектори в повечето страни. В някои страни и в някои подсектори обаче етапите се използват самостоятелно; в други те се използват в комбинация с други етапи. В 8 държави идентификацията, документацията и оценката се използват заедно, но без сертифициране. Това може да се случи, когато институциите, особено в образованието за възрастни, нямат право да издават официални сертификати или, в случай на висше образование, когато валидирането може да доведе до получаване на достъп до официално образование.



Сравнявайки ситуацията в различните подсектори на образованието, най-често използваните етапи в общото образование, НПОО и ППОО са оценяване и

сертифициране. Най-често използваният етап на валидиране в образованието за възрастни и висше образование е документацията.

Четири етапа са взаимосвързани, както е посочено в Европейските насоки за валидиране на неформалното и самостоятелно учене. Въпреки че данните за напредъка спрямо 2014 г. не са съвсем сравними, изглежда, данните сочат към увеличаване на използването на четирите етапа в образователния сектор, докато на пазара на труда и в третия сектор интеграцията на етапите остава относително стабилна.

3.4.2. УЧАСТИЕ НА ЗАИНТЕРЕСОВАНИТЕ СТРАНИ ВЪВ ВАЛИДИРАНЕТО

3.4.2.1. Национална координация на валидирането в образователния сектор

В Препоръката на Съвета от 2012 г. се подчертава, че заинтересованите страни играят важна роля в подкрепа на възможностите за валидиране. Тя също така показва значението на координирането на споразуменията за валидиране между заинтересованите страни в секторите на образованието, обучението, заетостта и младежкия сектор. За 20 държави съществуват механизми (като национална институция, координираща добрите практики или националните принципи за насърчаване на съгласуваността) за координиране на валидирането в секторите (образователния, пазара на труда, неправителствения сектор).

В сектора на образованието 32 държави имат институция, която отговаря за координиране на валидирането в поне един подсектор. Наличието на организация, отговаряща за всеки подсектор (координиращи институции в рамките на този подсектор), не означава наличието на организация, която координира валидирането между различните сектори (която да насърчава последователност / пропускливост между секторите).

Координиращите институции поемат редица различни отговорности: предоставяне на насоки/обучение на доставчиците; изготвяне/осигуряване на прилагане на национални стратегии за валидиране; и събиране/наблюдение на данни на национално ниво. Общо 17 държави⁵¹ с валидиране имат национални институции, които отговарят за валидирането във всички подсектори на образованието, където валидирането съществува; от данните обаче не е възможно да се определи дали това е една национална институция, която работи във всички подсектори, където съществува валидиране, или национална институция, която отговаря за валидирането в рамките на подсекторите. В останалите 15 държави⁵² съществува национална институция, но тя не винаги е отговорна за валидирането във всеки подсектор на образованието, където има спогодби за валидиране.

Съществуват различни модели на координация: в някои страни валидирането се координира от един участник, докато в други има форми на координация. 6 държави

⁵¹ Белгия-валонска общност, Чехия, Естония, Гърция, Ирландия, Италия, Латвия, Лихтенщайн, Люксембург, Малта, Полша, Румъния, Словакия, Швейцария, Швеция, Турция, Великобритания-Шотландия.

⁵² Белгия-фламандска общност, България, Кипър, Дания, Финландия, Франция, Германия, Исландия, Холандия, Норвегия, Португалия, Словения, Испания, Великобритания-Англия и Северна Ирландия, Великобритания-Уелс.

имат комбинация от национални и регионални договорености за координация в подсекторите на образованието, където има валидиране: Дания, Финландия, Холандия, Испания, Швеция и Швейцария.

3.4.2.2. Включване и функции на заинтересованите страни в образователния сектор

Широкото участие на заинтересованите страни е от решаващо значение за изграждането на доверие в системата и за постигане на резултати от валидирането приемливи за обществото. В държавите, обхванати в списъка за 2016 г., различни институции и заинтересовани страни носят отговорност за различни аспекти на валидиране: това може да варира от разработването на национални стратегии, разработването на стандарти, предоставянето на съвети и насоки, до оценяване. Например **Vox, Норвежката агенция за учене през целия живот**, носи отговорност за поддържането на националния поглед върху норвежкия подход към ВНСУ. Основните участници във валидирането в образователния сектор са правителствените организации и обучаващите заедно с националните организации, като правителствени агенции. **Такива заинтересовани страни участват до известна степен във функции, свързани със съществуването на споразумения за валидиране, с различни роли и отговорности.** Националните организации са по-рядко ангажирани, което би могло да се очаква, тъй като не всички страни имат такива. Повечето заинтересовани страни участват в повишаването на осведомеността и предоставянето на информация и насоки. **Работодателите, търговските палати и профсъюзите обаче са по-малко активни; необходими са повече усилия за включването им в инициативи за валидиране в образованието. Те са склонни да участват в създаването на стандарти.**

От 35 държави с договорености за валидиране в един или повече образователни подсектори, **правителствените организации основно поемат координираща роля в 77% от държавите (27 държави).** За разлика от тях младежките организации, гражданското общество, публичната служба по заетостта (ПЕС), синдикатите и отделни фрийлансъри/консултанти нямат координационна роля в никоя от страните с установени валидиращи договорености.

Правителствените организации също често участват в повишаване на осведомеността и насърчаване на валидирането, разработване на национални стратегии за валидиране и механизми за осигуряване на качество. Правителствените организации участват най-малко в четирите етапа на валидирането, по-специално в идентификацията и документацията. Те имат по-ясно изразена роля в етапите на оценяване и сертифициране, отколкото в идентификацията и документацията. Това е очаквано, тъй като такива услуги обикновено се предоставят от доставчиците на образование и обучение.

Доставчиците на обучение участват главно в предоставянето на информация, съвети и насоки и в етапите на идентификация, документиране и оценяване; те имат по-малка роля в координирането на валидирането или създаването на национални стратегии за него.

Процент държави с договорености за валидиране по вид на организацията и функции⁵³

	Координираща роля	Разработване на национални стратегии за валидиране	Повишаване на осведомеността и насърчаване на валидирането	Предоставяне на информация, съвети и насоки	Проектиране на QA механизми	Изготвяне на стандарти	Идентификация - документация	Оценяване	Сертифициране
Правителствени организации	77%	71%	74%	60%	69%	69%	23%	31%	34%
Обучителски организации	23%	31%	74%	86%	66%	63%	83%	86%	0%
Доставчици на информация, съвети и насоки	6%	11%	51%	63%	6%	0%	20%	9%	0%
Младежки организации	0%	11%	29%	26%	0%	9%	9%	6%	3%
Граждански организации	0%	9%	34%	9%	26%	3%	17%	9%	3%
Обществени служби по заетостта	11%	20%	51%	60%	9%	11%	29%	9%	9%
Частни служби по заетостта	0%	0%	14%	11%	0%	0%	6%	6%	3%
Национални организации	46%	40%	54%	49%	46%	46%	23%	26%	29%
Камари на промишлеността, търговията и занаятите	6%	29%	43%	34%	26%	34%	17%	23%	23%
Организации на работодатели или отделни работодатели	6%	26%	54%	34%	11%	51%	14%	31%	17%
Профсъюзи	0%	23%	43%	26%	9%	40%	9%	14%	9%
Индивидуални фрилансери / консултанти	0%	14%	17%	3%	11%	6%	6%	6%	3%
Не е приложимо	9%	9%	3%	3%	0%	0%	3%	3%	6%
Няма информация	0%	0%	0%	3%	3%	0%	0%	0%	0%
Не знам	0%	3%	3%	6%	3%	3%	3%	3%	3%

⁵³ Възможни са повече от един отговор. Данните са изчислени от общия брой държави, във всички подсектори на образованието, с установени валидиращи договорености в един или повече подсектори.

Участие на заинтересованите страни от третия сектор и пазара на труда⁵⁴



3.4.3. ФИНАНСИРАНЕ

Националното публично финансиране е най-често срещаният източник на финансиране за валидиране, следван от това предоставено от отделни лица. Въпреки това, малко държави имат един-единствен източник на финансиране, повечето използват множество източници.

Финансирането от физически лица е вторият най-често срещан източник, с изключение на третия сектор. Това отразява факта, че в много страни от хората се изисква да плащат такси за покриване на някои или всички разходи, свързани с процедурата за валидиране. Таксите се различават значително в зависимост от действителните разходи за валидиращи процедури и общата рамка за финансиране. В някои случаи може да се изискват такси само за покриване на административните разходи, докато останалите разходи се покриват от публично финансиране, както е във Финландия. В други случаи таксите, плащани от физическото лице, могат да бъдат по-високи, тъй като няма или е ограничено публичното финансиране за всички елементи на валидирането.

Частните организации / източници на финансиране имат по-ограничена роля. Най-голямо е то на пазара на труда, като 40% от страните имат валидиране в този сектор. Той също е сравнително висок в ППОО (36%). Това предполага, че има място за подобрене в ангажирането на частния сектор (работодатели, социални партньори) като заинтересовани страни в подкрепа на финансовите механизми за валидиране.

⁵⁴ Възможни са повече от един отговор.

3.4.4. ИНФОРМАЦИЯ, СЪВЕТИ И НАСОКИ (IAG)

Препоръката на Съвета от 2012 г. определя достъпа до подходящи насоки и консултации като едно от условията, които могат да стимулират разработването и прилагането на валидирането. Препоръката гласи, че държавите-членки следва да гарантират в рамките на своите договорености за валидиране, че има широко разпространение на информация и насоки за ползите и възможностите за валидиране, както и за съответните процедури.

Инвентарният списък за 2016 г. включва въпроси относно информация, съвети и насоки само за образователния сектор. В 34 от 35-те държави с действащи споразумения за валидиране (в един или повече образователни сектори) информация, съвети и насоки се предоставят на кандидатите в поне един подсектор на образованието. В 14 от тези страни има осигуряване на информация, съвети и насоки в четири или пет различни подсектора на образованието, а в 14 държави - в два или три различни подсектора. 6 държави имат осигуряване само в един подсектор. 2 държави не бяха в състояние да дадат отговор поради делегирания характер на някои образователни подсектори. Например в Дания предоставянето на информация, съвети и насоки във висшето образование се решава от отделна институция и затова не е възможно да се потвърди националната позиция. По подобен начин във финландското образование за възрастни либералните организации за образование за възрастни имат разнообразни системи: в някои организации са налични информация, съвети и насоки, в други не. Няма законодателство относно утвърждаването на неформалното образование за възрастни, така че доставчиците трябва да решат как да провеждат процедурите.

3.4.5. ВРЪЗКИ С НАЦИОНАЛНИТЕ КВАЛИФИКАЦИОННИ СИСТЕМИ И РАМКИ

Процесът на създаване на национални квалификационни рамки (НКР) все още се разработва в няколко държави, като Италия или Испания, където рамката не е официално приета; в други, като Австрия, тя наскоро беше приета, но все още не е приложена.

Препоръката на Съвета от 2012 г. отправя искане към държавите-членки да гарантират, че споразуменията за валидиране са свързани с националните квалификационни рамки и съответстват на европейската квалификационна рамка. Връзките могат да бъдат под формата на придобиване на частична/пълна квалификация за НКР, кредити и/или достъп до официално образование, обхванато от НКР. Съществува връзка между споразуменията за валидиране и НКР в поне един сектор (образование, пазар на труда, трети сектор) в 31 държави.

3.4.5.1. Връзки между валидирането и НКР в образователния сектор

През 2016 г. в 78% от изследваните страни обучението, придобито чрез валидиране на неформалното и самостоятелно учене, може да се използва за достъп до официално образование или за придобиване на някакво признание във формалното образование; това може да бъде под формата, например, на модули/частична квалификация или кредит по НКР. Това е значително подобрение спрямо 2010 г., когато това беше възможно само в 35% от държавите, обхванати от Инвентарния списък по това време. През 2010 г. над 50% от държавите обсъждаха развитието на

връзката между валидирането и техните НКР. От 2010 г. този брой намалява и сега е 25%.

От 28 държави, в които съществува връзка между валидирането и НКР в образователния сектор, това се използва най-вече за придобиване на модули или част от квалификация по НКР. 13 държави дават възможност за придобиване на каквато и да е квалификация по НКР в поне един или повече подсектори на образованието (най-често НПОО). В 16 държави е възможно да се придобият поне някои квалификации за техните НКР в един или повече образователни подсектори (най-често срещаните в ППОО). 19 държави позволяват използването на валидиране за достъп до официално образование. В други девет се обсъжда връзка между валидирането на неформалното и самостоятелно учене и НКР във връзка с един или повече образователни подсектори (Германия, Гърция, Италия, Кипър, Гладни, Австрия, Словакия, Финландия и Швеция).

3.4.5.2. Валидиране на пазара на труда и третия сектор

Сред онези страни, в които съществуват условия за валидиране на пазара на труда, има връзка с официалното образование в 12 държави. В 8 от тези страни валидирането може да се използва за придобиване на поне част от квалификацията, включена в НКР (Ирландия, Малта, Холандия, Норвегия, Полша, Великобритания и Ирландия, Великобритания-Шотландия, Великобритания-Уелс). Норвегия, Малта, Ирландия и Швеция също имат инициативи за валидиране, които дават възможност на дадено лице да придобие част от квалификация, която не е в НКР. В Белгийско-фламандската общност, Белгийско-френската общност, Ирландия, Италия, Малта и Полша валидирането позволява освобождаване от част от програмата.

Данните показват, че от 22-те страни с инициативи за валидиране в третия сектор, 20 нямат връзка със сектора на формалното образование. Това не е изненадващо, заради фокуса на третия сектор върху идентифицирането и документирането, а не върху оценката и сертифицирането, както и известно нежелание в сектора да формализират резултатите от образователния опит, който той предоставя. Той може също да отразява различията в съществуването или използването на общо определени стандарти в двата сектора.

Има данни в 3 държави (Финландия, Италия и Холандия) за връзка между валидирането в третия сектор и официалното образование⁵⁵. В Холандия инициативите за валидиране в третия сектор са свързани с официалния образователен сектор и позволяват достъп, освобождаване от част от програма и присъждане на (част от) квалификация по НКР. В Италия обучението, признато чрез валидиране, може да позволи достъп и освобождаване от част от курсовете. Във Финландия инициативите за валидиране в този сектор също могат да позволят освобождаване от част от курс и получаване на (част от) квалификация, която не е в НКР. Връзките между валидирането и официалното образование в третия сектор са слаби. Макар някои заинтересовани страни да не считат такива връзки за централни за целите на

⁵⁵ В Холандия и във Финландия бяха дадени отговори, които показват връзки с формалната образователна система, както и отговорът „не е свързан със сектора на формалното образование“. Предполага се, че това се дължи на естеството на валидиране, основано на проекти в третия сектор, т.е. някои проекти имат връзка със сектора на формалното образование, други не.

дейностите на третия сектор, те помагат да се осигури широко признание на ученето, което се провежда в този сектор.

3.4.5.3. Стандарти и сертификати

Стандартите за определяне на резултатите от ученето често се считат за ключови в процеса на валидирането на неформалното и самостоятелно учене (ВНСУ). Твърди се, че *„ако те са лошо дефинирани и не са широко приети, малко вероятно е присъдената квалификация да бъде полезна за нейния притежател, тъй като не е социално призната. Стандартите, също така, може да са дефинирани от интереси без социална или техническа легитимност и това би лишило квалификацията от всякаква социална ценност“*⁵⁶. Въпреки, че не всички форми на валидиране имат за цел да доведат до призната квалификация или сертифициране - например в третия сектор, определението на стандартите е централен елемент за легитимността, достоверността и надеждността на процесите по валидиране. Стандартите *„преди всичко трябва да бъдат (пре)определени и описани под формата на учебни резултати или компетенции“*. Препоръката на Съвета определя валидирането като *„процес на потвърждение от упълномощен орган, че дадено лице е придобило резултати от учене, измерени спрямо съответен стандарт“*⁵⁷.

Този раздел разглежда връзката между стандартите, използвани за валидиране, и стандартите, използвани в официалната образователна система. Наличните данни от Инвентарния списък за 2016 г. показват, че три четвърти от анализираниите държави (26 от 35 страни) използват абсолютно същите стандарти за ВНСУ, в поне един подсектор на образованието, като тези, използвани в официалното образование. **В 12 от тези страни**⁵⁸ **стандартите, използвани за валидиране, са същите като тези, използвани във формалното образование във всички подсектори.** При НПОО 21 държави използват същите стандарти за валидиране като при официалното образование: това демонстрира напредналият етап на НПОО в изравняването на стандартите за валидиране с официалното образование, което би могло да се очаква, предвид широкото използване на стандарти, базирани на компетенции и професионални стандарти в този подсектор. Подсекторите, които са по-далеч от това привеждане в съответствие, са образованието за възрастни и в много по-малка степен ППОО.

В 12 държави стандартите, използвани за валидиране, в поне един подсектор на образованието са еквивалентни по характер и ниво, но не са същите като тези, използвани в официалното образование⁵⁹.

Общо 23 държави имат поне един подсектор, в който сертификатите, получени чрез валидиране, не могат да бъдат разграничени от тези, придобити чрез официално образование. В девет държави това важи за всички подсектори, в които има споразумения за валидиране⁶⁰. Въпреки това, в 22 от 35-те страни, където има

⁵⁶ ОИСР, 2010 г., стр. 37

⁵⁷ Съвет на Европейския съюз, 2012 г., стр.5

⁵⁸ Белгия-френска общност, България, Франция, Исландия, Ирландия, Латвия, Лихтенщайн, Малта, Холандия, Португалия, Швеция и Великобритания-Шотландия.

⁵⁹ Белгийско-фламандска общност, Кипър, Дания, Естония, Унгария, Италия, Норвегия, Румъния, Словения, Испания, Швейцария и Турция.

⁶⁰ Финландия, Франция, Ирландия, Италия, Латвия, Лихтенщайн, Малта, Швейцария и Великобритания-Шотландия.

споразумения за валидиране, е възможно поне в един подсектор на образованието да се разбере дали сертификатът е получен чрез ВНСУ. Начините, по които е възможно да се познае, че сертификат е получен чрез ВНСУ, са главно различия в начина на представяне на оценките или в начина, по който е представено времето за завършване.

Разглеждането на данните от гледна точка на подсекторите помага да се изясни това. Във всички образователни сектори, с изключение на НПОО, има по-висок дял на страните, в които няма разлики между сертификатите, получени чрез валидиране, и тези, получени чрез официално образование. Във висшето образование делът на страните, в които сертификатите, придобити чрез валидиране, не могат да бъдат разграничени от тези, получени във формалното образование, е значително по-висок (70%). Обратно, при НПОО има по-висок дял на страните (48% или 13 държави), където е възможно да се познае, че сертификатът е получен чрез валидиране поради някои съществуващи разлики. Често за ВНСУ се използват същите стандарти и същите сертификати, както за официалното образование, въпреки че те това все още не е универсална практика.

3.4.6. ОСИГУРЯВАНЕ НА КАЧЕСТВОТО

Инвентарният списък за 2014 г. разглежда ситуацията с осигуряването на качеството на валидиране и използваните категории са подобни като тези в Списъка от 2016 г. Броят на държавите, в които има рамки за осигуряване на качество (quality assurance frameworks - QAF), специфични за валидирането, се е удвоил между 2014 г. и 2016 г. Това предполага, че някои от страните, които през 2014 г. са докладвали, че имат общи QAF, приложими за валидиране (или няма QAF специално за валидирането) са приели специфични QAF за валидиране до 2016 г. Освен това повече държави са въвели насоки за валидиране през последните години, като броят на страните се увеличава от 11 през 2014 г. на 17 през 2016 г.

Основната тенденция, която се наблюдава в Инвентарния списък от 2016 г., е изместване от общите QAF към приемането на QAF, специфични за валидирането в някои страни. Споразуменията за валидиране все повече се насочват към някаква специфична форма за осигуряване на качество, като задължителна рамка или като незадължителни насоки, специално създадени за ВНСУ.

3.4.7. ПРОФЕСИОНАЛНИ КОМПЕТЕНЦИИ НА ПРАКТИКУВАЩИТЕ

Докладът за 2014 г. посочи квалификацията и компетенциите на практикуващите в процеса на валидиране, по-специално на оценителите, като голямо предизвикателство. Актуализацията за 2014 г. установи, че изискванията за професионалистите по валидиране по отношение на квалификация, опит и обучение варират. Установено е, че задължителните изисквания по отношение на опита са по-чести. Малко държави имат установени изисквания за обучение и нито една не изисква специфична квалификация.

Данните от 2016 г. подсилват тези констатации, като много държави съобщават, че нямат задължителни (наложени) изисквания към специалистите, участващи в процеса на валидиране. Най-често срещаните изисквания са квалификации, които не са

специфични за валидирането и съответното професионално обучение. За разлика от 2014 г., данните за 2016 г. отчитат, че опитът е по-рядко срещано изискване от тях.

Както за предоставянето на информация, съвети и насоки, така и за служителите по оценяването, когато има задължителни (наложени) изисквания, най-често срещаните са квалификации, които не са специфични за валидирането. Второто най-често изискване е съответното професионално обучение.

Данните показват, че по-често се случва да се налагат изисквания към специалистите за процеса на оценяването, отколкото за предоставяне на информация, съвети и насоки. Възможно е обучението по оценяване да се изисква по-често, тъй като то е общ елемент с обучението на учители или че на тази задача се дава по-голям приоритет, отколкото на предоставянето на информация, съвети и насоки. Специалистите по предоставянето на информация, съвети и насоки е по-разнообразен, като се започне от публичните служби по заетост, през съветниците за висше образование, до подразделенията за човешки ресурси в компаниите. За тях обикновено няма задължителни (наложени) изисквания (24 държави). Същият е случаят със специалистите по оценяване (19 държави).

3.5. ОДИТ НА УМЕНИЯТА

Препоръката на Съвета от 2012 г. включва предоставянето на възможности за безработните или хората, изложени на риск от безработица, да предприемат „одит на уменията“, насочен към идентифициране на техните знания, умения и компетенции. Това трябва да се случи в разумен период от време, в идеалния случай - в рамките на шест месеца от идентифицирането на нужда.

Одитите на уменията могат да се използват за подпомагане на различни целеви групи. Въпреки че могат да бъдат важни за хората с по-ниска квалификация, безработните или тези, изложени на риск от безработица, те са важни и за търсещите работа и за тези, които искат да променят или предефинират своя кариерен път.

3.5.1. ИНТЕГРИРАНЕ НА ОДИТИТЕ НА УМЕНИЯ В СЪЩЕСТВУВАЩИТЕ ПОДХОДИ ЗА ВАЛИДИРАНЕ

С високите нива на безработица в цяла Европа одитите на уменията могат да бъдат полезен инструмент за увеличаване на възможностите на гражданите на пазара на труда. От 36 държави, включени в Европейския инвентарен списък за 2016 г., 20 интегрират одити на умения в рамките на съществуващите си споразумения за валидиране. Това предполага леко увеличение на активността от 2014 г., когато нуждаещите се имаха възможност да се възползват от одит на уменията в 17 държави.

2014	2016
Държави с възможност за подлагане на одит на уменията	Държави, които интегрират одити на умения в съществуващите договорености за валидиране
BE-fl, BE-fr, CH, EL, FI, FR, HU, HR, IT, LU, LV, NL, NO, PL, SE, SI, TR	BE-fl, BE-fr, CH, CZ, DE, DK, ES, FI, HR, IE, IS, IT, LI, LT, LU, LV, NL, PT, RO, UK-S
17 държави	20 държави

3.5.1. ОДИТИРАНЕ НА УМЕНИЯТА ЗА БЕЗРАБОТНИ ИЛИ ЛИЦА, ИЗЛОЖЕНИ НА РИСК ОТ БЕЗРАБОТИЦА

Инвентарния списък от 2016 г. събра данни за наличността на одити на умения за безработни или лица, изложени на риск от безработица. През 2014 г. никоя държава не предлагаше право на одит на уменията в рамките на шест месеца след загуба на работното място. През 2016 г. има значителна степен на последваща активност в тази област.

Одит на уменията за безработни/в риск от безработица

<i>Стандартна практика за предлагане на одит на уменията на безработни или изложени на риск от безработица</i>	<i>Държави</i>	<i>Брой държави</i>
Да, в рамките на три месеца	DK, IT, FI	3
Да, в рамките на шест месеца	CZ, HR, IS	3
Да, но без времева рамка	BE-fl, BE-fr, CH, EL, IE, LU, MT, PL	8
Не, но има предложение за въвеждане	RO, SK	2
Не, и няма предложение за въвеждане	LI, SI, UK-E&NI	3
Няма одит на уменията като такива, но инициативи за кариерно ориентиране/професионален план се предлагат от публичните служби по заетостта	AT, BG, CY, DE, EE, ES, HU, LT, LV, NL, NO, PT, SE, TR, UK-S, UK-W	16

Както през 2014 г., Инвентарният списък от 2016 г. показва, че одитът на уменията обикновено води до документ/портфолио, в което са посочени компетенциите, уменията и способностите на индивида. В много случаи това включва план за следващи стъпки за обучение и понякога предоставя информация за видовете свободни места, за които човек може да кандидатства.

3.6. ИНСТРУМЕНТИ И МЕТОДИ ЗА ВАЛИДИРАНЕ

3.6.1. ИНСТРУМЕНТИ ЗА ИЗВЛИЧАНЕ НА ДОКАЗАТЕЛСТВА

Инструментите за валидиране са от основно значение за легитимността и приемането на процеса на валидиране. Методологиите, използвани за оценяване, използвани за ВНСУ, като цяло не се различават от тези, използвани в сектора на формалното образование, въпреки че относителната популярност на различните методи варира между тях. Портфолиото е единственият най-използван метод за получаване на доказателства за валидиране, използван в 26 държави, където има споразумения за валидиране в поне един образователен подсектор. Както показва тематичният доклад за Инвентарният списък от 2016 г. относно методите за валидиране, портфолиото се използва широко в различните етапи на валидиране (идентификация, оценяването и документацията). Комбинацията от методи е еднакво популярна по отношение на броя на страните. Тестове и изпити, декларативните методи и интервюта, дебати и диалогът също е разпространен в много страни.

Анализът на данните по подсектори на образованието показва интересни нюанси. Докладът от 2014 г. отбелязва по-голямо ниво на експериментирание в някои страни по отношение на методите за ВНСУ на ниво висше образование. През 2016 г. във висшето образование висок дял (63%) от страните с режим на валидиране използват портфолио, докато само малка част (26%) използват тестове и изпити; това е много по-ниско, отколкото във всеки друг подсектор.

Само за 25% от държавите използват комбинация от методи в общото образование, около половината за всеки друг подсектор. Слабата употреба на доказателства от работата като цяло и от образованието за възрастни отразява характера на двата подсектора, които са по-далеч от опита на пазара на труда, спрямо останалите подсектори. Докладите, симулациите и наблюденията на трети страни се използват само в малка част от държавите във всички подсектори, с изключение на НПОО и ППОО, където в една четвърт от държавите използват тези методи често. Причините за всичко това изискват допълнителни проучвания, тъй като изглежда, че има повече възможности за използване на симулации и наблюдения в процеса на валидиране.

3.6.2. ИЗПОЛЗВАНЕ НА СТАНДАРТИЗИРАНИ ИНСТРУМЕНТИ

Този раздел разглежда използването на ИКТ и не-ИКТ национални и/или регионални стандартизирани инструменти за валидиране в европейските страни в рамките на образователния сектор. Не бяха събрани данни за пазара на труда и третия сектор по този въпрос.

Стандартизираните инструменти могат да интегрират процесите и да повишат информираността за валидирането. Данните от 2016 г. показват обаче, че използването на стандартизирани инструменти не е широко разпространено. 24 държави съобщават, че няма стандартизирани инструменти/шаблони, използвани в един или повече образователни подсектори. Използването на стандартизирани инструменти под някаква форма е отчетено за общо 18 държави, в поне един сектор. Това са предимно национални стандартизирани инструменти за ИКТ, които отразяват, че разработването на стандартизирани инструменти най-често е национална отговорност.

Най-често използваните стандартизирани инструменти във всеки подсектор са национално стандартизирани инструменти, базирани на ИКТ в образованието за възрастни и висшето образование, и не-ИКТ базирани инструменти в общото образование, НПОО и ППОО. Като се има предвид това разнообразие от подходи, е важно да се оценят предимствата и недостатъците на решенията, базирани на ИКТ и не-ИКТ, и тяхното съчетание. Например, липсата на национални инструменти, които не са базирани на ИКТ в образованието за възрастни, може да бъде причина за безпокойство поради възможностите за цифрово изключване.

IV. ЕВРОПЕЙСКИ ИНВЕНТАРЕН СПИСЪК ЗА ВАЛИДИРАНЕ НА НЕФОРМАЛНОТО И САМОСТОЯТЕЛНОТО УЧЕНЕ - 2016 Г. ПО ДЪРЖАВИ

4.1. ФРАНЦИЯ

Франция може да се счита за водеща държава по отношение на валидирането. VAE вече съществува от 15 години. Това е интегрирана система, свързана с националната квалификационна рамка. Процедурата е определена със закон и декрети, осигуряващи последователност между секторите. Квалификациите, присъдени чрез VAE, имат абсолютно същата стойност като тези, присъдени чрез участие в официално ПОО.

Процесът VAE (*Validation des Acquis de l'Experience*)⁶¹ прави голям пробив в системата за валидиране и сертифициране във Франция от 2002 г. насам. Това е процедура, която води до получаване на цели или частични квалификации с професионална ориентация и цел (*finalité professionnelle* - окончателна професия) на всички нива, без необходимостта да преминат през официално обучение. Квалификациите, получени чрез VAE, са същите като тези, получени чрез начално или продължаващо официално обучение или стажуване. VAE включва, по дефиниция, етапите на идентификация, документиране, оценка и сертифициране.

Развитието на VAE се осъществява едновременно с реструктурирането на системата за сертифициране във Франция, с въвеждането на уникалния **Национален класификатор за професионални квалификации** (*Répertoire national des certifications professionnelles* - RNCP)⁶². Всяка квалификация, получена чрез VAE, трябва да бъде регистрирана в RNCP, който обхваща нива от 3 до 8 от ЕКР. RNCP обхваща всички професионално или професионално ориентирани квалификации, включително всички квалификации за висше образование с професионална и професионална ориентация и цел (Cedefop, 2015). В допълнение към професионалните квалификации, присъждани от министерствата, чрез VAE могат да бъдат присъждани и секторни професионални квалификации, признати от социалните партньори като **Сертификати за професионална квалификация** (*Certificats de Qualification Professionnelle* - CQP) и изброени в RNCP.

VAE се развива на национално ниво, силно изразено в политики за учене през целия живот, обучението и заетостта. Сега той е интегриран в Кодекса на труда и образованието. От 2013 г. насам, като се вземат предвид квалификациите присъдени от министерствата, чрез VAE са били предоставени над 307 хил. пълни квалификации, и през VAE са достъпни около 1 300 квалификации⁶³.

В сравнение със системите за валидиране на неформалното и самостоятелно учене в други европейски държави, френската система VAE е много добре развита. Въпреки това все още са необходими усилия за разширяване на достъпа, диверсификация на

⁶¹ <https://www.francevae.fr/> ; <http://www.vae.gouv.fr/>

⁶² <http://www.rncp.cncp.gouv.fr/>

⁶³ Данни от 2016 г.

профилите на кандидатите, съкращаване на продължителността на процеса и насърчаване на използването му в по-широк кръг квалификации за по-нататъшно развитие на системата. VAE остава взискателна процедура, особено за кандидати с ниски умения и ниско ниво на квалификация. Барьерите и трудностите са добре идентифицирани от публичните органи, например в доклади, публикувани от Генералните инспекторати. Освен това, неотдавнашните промени в законодателната рамка (Закон от 5 март 2014 г.) въведоха важни промени, които се очаква да имат положително въздействие върху приемането на VAE. Той трябва да предоставя по-добра помощ на кандидатите, да опрости процедурите, да подобри координацията между заинтересованите страни и да подобри мониторинга на данните. VAE е основната посока на валидиране на неформално обучение, водещо до сертифициране, във Франция. В страната съществуват много други форми на валидиране, например системата на „комисионите за равностойност - *commissions d'équivalence*“, която позволява на хората, които нямат необходимата квалификация, да преминат през конкурсни изпити, водещи до публични работни места. Трябва също така да се има предвид, че повечето програми за продължаващо професионално обучение, водещи до национални квалификации, не се счита, че включват валидиране, въпреки че често предполагат освобождаване от необходимата диплома или от част от програмата.

VAE е индивидуално право (което е тясно свързано с индивидуалното право на непрекъснато професионално обучение); **за да се квалифицират, лицата трябва да имат най-малко три години опит в определена област, свързана с областта на квалификацията, която искат да получат.** Процедурата за валидиране включва всички етапи на валидиране (идентификация/документиране, оценяване, сертифициране от комисия).

По отношение на институционалния дизайн, VAE е позициониран на кръстопътя между обучението и заетостта, въпреки че финансирането е предназначено за продължаващо професионално обучение. Той се развива на национално ниво, като ключов момент е приемането на законодателството от 2002 г., определящо правната рамка за валидиране на предишен опит. Той е важен компонент на професионалното обучение и политиките на пазара на труда. Освен това Законът за ориентиране и учене през целия живот от 2009 г. определя, че **VAE трябва да бъде част от преговорите между социалните партньори във всеки сектор.** Общата институционална рамка за VAE е под отговорността на министерството, което отговаря за заетостта. Той изигра ключова координираща роля за прилагане на тази нова система на място, в партньорство с регионалните съвети и другите министерства, присъждащи квалификации. Системата VAE бързо нараства от количествена гледна точка през първите години на нейното внедряване. В наши дни има около 1 300 квалификации, достъпни чрез VAE (без да се включват квалификациите за висше образование). Като се имат предвид квалификациите, присъдени от министерствата (*ministères certifiursurs*), от началото на прилагането на VAE, между 2003 и 2014 г. са предоставени общо около 307 400 квалификации (пълна валидация). По отношение на всички видове квалификации има около 57 000 годишни заявки за валидиране, разгледани от комисии, а около половината се отнасят до квалификации, присъдени от Министерството на образованието и Министерството на висшето образование.

Кандидатурите остават концентрирани върху малък брой квалификации, най-вече в здравния и социалния сектор. През 2014 г. три четвърти от заявленията за

професионални и технически дипломи, присъдени от Министерството на заетостта, покриват 5% от общия брой на квалификацията, достъпни чрез VAE.

VAE остава изискваща и понякога продължителна процедура за кандидатите, особено за тези с ниски умения и ниско ниво на квалификация. Забавянията, преди кандидатите да могат да представят заявката си пред комисиите, обикновено се считат за прекомерни, особено за квалификации, отнасящи се до публичните сертификационни органи (с изключение на квалификацията, присъдени от Министерството на заетостта).

В сектора на висшето образование, първоначалният бърз растеж беше последван от забавяне. Бенефициентите са предимно хора, които са активни на пазара на труда, като почти половината от кандидатите заемат ръководни позиции. Средно валидирането в този сектор отнема от 6 до 9 месеца. Следователно VAE остава труден процес по отношение на времето и усилията, водещ до отказване, преди заявките да могат да бъдат оценени; това може да доведе и до частично валидиране, което често се възприема отрицателно от кандидатите.

VAE също така изисква не само способността да се докаже предишен опит (събиране на доказателствен материал), но и способността да се разсъждава върху минали преживявания и да се изкаже вербално този размисъл и анализ (което изисква добро владение на устно и писмено изразяване). Това може да бъде особено предизвикателно за определени групи кандидати, които биха се възползвали от VAE, особено за лица с ниско ниво на квалификация (това не се отнася за висшето образование, където кандидатите много рядко имат ниско ниво на квалификация). Това прави съпътстващата подкрепа и насоки за кандидатите още по-решаващи. Министерството на висшето образование прие пътна карта (въз основа на препоръките, направени от Главния инспекторат на администрацията за национално образование и изследвания (IGAENR)⁶⁴ през 2014 г.) за справяне с редица пречки, установени в този сектор, като част от по-широка стратегия за засилване на обучението през целия живот в университетите.

VAE също така повдига редица въпроси за обучаващите и сертифициращите специалисти: разделя процесите на обучение и сертифициране, докато традиционно сертифицирането е тясно свързано с оценяването, извършено във връзка с обучителните процеси. Това има и организационни последици. Потоците от кандидати не се регулират от броя на свободните места в системата за обучение, а изцяло зависят от търсенето; това прави планирането и прогнозирането почти невъзможно.

Фактът, че VAE е силно фокусиран върху сертифицирането (със силната си връзка с RNCP), се счита за силна сила на системата. От друга страна, VAE не е проектиран да оценява времето, прекарано в начално обучение, периодите на стажове в предприятията или дуалните обучение. Това е проблем за определени групи като преждевременно напускащите училище или хората с ниско ниво на квалификация.

За хора, които са отпаднали от училище без квалификация и желаят да се върнат към образованието и обучението, VAE не позволява възможността да се признаят компетенциите, придобити по време на началното им обучение. Това признаване ще изисква регулаторни промени, за да се отвори VAE към други форми на придобиване

⁶⁴ L'inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche.

на компетенции, включително „хибридни пътеки“, съчетаващи начално обучение, професионален опит и продължаващо обучение.

Законът от 5 март 2014 г. създаде нови ръководни органи за професионално обучение на национално и регионално ниво (CREFOP и CNEFOP), обединяващи държавата, регионите и социалните партньори. Все още не е ясно до каква степен това ще подобри координацията между всички заинтересовани страни, отговарящи за VAE.

4.1.1. НАЦИОНАЛНО НИВО

Във Франция системата за валидиране на неформалното и самостоятелното учене се основава на дългогодишни практики в областта на идентифицирането и признаването на предишно обучение и професионален опит. Системата за валидиране, която се основава на ясна правна рамка, се оформи в рамките на политиката за професионално обучение и пазара на труда. Правното му основа се намира в шестата част на Кодекса на труда (книга IV), посветена на професионалното обучение; той се отнася равномерно към началното обучение (книга II) и продължаващото професионално обучение (книга III). Целта му е да даде възможност на тези, които нямат квалификация по дейностите, които са предприели, да получат ниво на квалификация, съответстващо на техните умения.

На практика един или повече работодатели могат да изпълняват по своя инициатива, по предложение на своя професионален клон или по предложение на децентрализирани органи на държавата, колективни проекти по VAE в полза на група работници. Тези колективни проекти могат да бъдат реализирани и за търсещи работа.

За да се квалифицират, лицата трябва да имат най-малко три години опит в определена област, свързана с областта на квалификацията, която искат да получат. VAE може да бъде организиран за широк спектър от квалификации, не само тези, присъдени или акредитирани от министерствата (професионално ориентирани квалификации, включително всички квалификации за висше образование с професионална ориентация и цел), но и секторни квалификации, признати от социални партньори като *Certificats de Qualification Professionnelle (CQP)* и други квалификации, създадени от обучаващи организации. Всяка квалификация, официално призната от държавата и социалните партньори и посочена в националния класификатор за квалификациите (RNCP) - с изключение на случаите, когато е свързана с „регулирана професия“ (когато дейността, извършвана без съответната квалификация, е незаконно) - може да бъде възложено чрез VAE процедура. Квалификациите, предоставени чрез VAE, са абсолютно същите и имат абсолютно същата стойност като тези, присъдени чрез формално образование и обучение.

VAE може да бъде организиран за всяка професионална квалификация - включително квалификация за висше образование - официално изброена в националния справочник за квалификациите (RNCP). Тази национална квалификационна рамка се управлява от Комисията по национални квалификации (CNCP). Тя класифицира професионалните квалификации (сертификати) на пет нива (с

изключение на CQP⁶⁵) въз основа на Националната класификация на нивата на обучение (1969 г.).

	Номенклатура 1969г	Ниво ЕКР
Ниво I	Персонал на среден ръководен пост, който обикновено изисква обучение над нивото на магистърска степен за първа година. В допълнение към силните познания за научната основа на работата, ниво I изисква познания за проектиране на процеси и изследвания.	8 и 7
Ниво II	Персонал на среден ръководен пост, който обикновено изисква бакалавърска или магистърска степен за първа година. На това ниво практиката на трудов договор или на независими средства означава познаване на научните основи на работата, което обикновено води до самостоятелност при извършване на тази дейност.	6
Ниво III	Персонал с работа, която обикновено изисква Diplôme universitaire de technologie (DUT) или Brevet de technicien supérieur (BTS) или завършена бакалавърска степен. Ниво III съответства на нивото на знания и умения, макар да липсват познанията за научната основа на съответните области. Необходимите способности и знания трябва да гарантират способността за самостоятелна или независима работа с отговорностите по проектиране и/или коучинг и/или управление.	5
Ниво IV	Персонал с контролиращи функции или висококвалифициран работник и може да удостовери ниво на обучение, еквивалентно на това на brevet professionnel (BP), brevet de technicien (BT), Baccalauréat professionnel или Baccalauréat technologique. Ниво IV изисква повече теоретични знания от предишното ниво. Тя включва предимно техническа работа, която може да се извърши независимо и/или да доведе до коучинг на изпълнител (контрол).	4
Ниво V	Персонал с работа, която обикновено изисква ниво на обучение, еквивалентно на brevet d'études professionnelles (BEP) или certificat d'aptitude professionnelle (CAP) и чрез еквивалентност certificat de formation professionnelle des adultes (CFPA). Това ниво отговаря на пълна квалификация за практикуване на конкретна дейност, с възможност за използване на свързани с тях инструменти и техники. Тази дейност включва главно изпълнението на работа, което може да бъде независимо изпълнена в границите на техниките, свързани с нея.	3
	-	2
	-	1

Всички професионално ориентирани квалификации, присъдени от френските министерства и разработени в сътрудничество с консултативни органи, включително **социални партньори** (чрез конкретни комитети в зависимост от министерството)⁶⁶, автоматично се регистрират в директорията на RNCP. От 2009 г. комисията, отговаряща за RNCP, издава публично становище относно значението на развитието на новите квалификации.

⁶⁵ Професионални квалификации за всички сектори, признати от социалните партньори, като Certificats de Qualification Professionnelle (CQP)

⁶⁶ СРС (Професионална консултативна комисия) за Министерството на труда, заетостта, професионалното обучение и социалния диалог и Министерството на образованието; CNESER (Национален съвет за висше образование и изследвания) за Министерството на висшето образование.

Други квалификации, включително за висше образование⁶⁷ и секторни професионални сертификати (Certificats de qualification professionnelle, CQP), се регистрират в RNCP въз основа на искане, изпратено до CNCP.

4.1.2. ВАЛИДИРАНЕ И ПАЗАРА НА ТРУДА

Одитите на уменията (*bilans de competences*) са добре разработен инструмент във Франция. Този инструмент се използва най-вече за заети, но също така и за търсещи работа. Целта му е да даде възможност на хората да идентифицират и анализират своите професионални и лични компетенции, способности и мотивация, с оглед определяне на професионален проект или проект за обучение. Одитът на уменията е персонализиран и не е свързан с конкретна квалификация или стандарт.

Одит на умения може да бъде поискан от служител или от неговия/нейния работодател, но в никакъв случай не може да бъде наложен на никое лице. Той се приравнява към обучителна дейност и може да бъде поискан като част от индивидуалното право на отпуск за обучение.

Одитът на уменията трябва да се извършва от външен акредитиран доставчик и да включва предварителна фаза, фаза на разследване и фаза на приключване. Процедурата трябва да продължи най-малко 24 часа, включително 10 часа интервюта лице в лице за период от три седмици до три месеца.

Одитът на уменията води до синтезиран документ, изготвен от професионалния съветник. Този документ е поверителен и се предоставя само на работника, който е обект на одит на уменията, освен ако това лице не се съгласи да го съобщи на друга страна. Този документ обобщава идентифицираните компетенции и способности и как те се свързват с целите на кандидата и включва едно до три предложения за развитие на кариерата, както и план за действие. Дават се съвети за необходимите стъпки за постигане на въпросните цели.

На практика специалистите, отговарящи за извършването на одит на умения, също често се обучават, за да предоставят насоки за процедурите по VAE и помощ на кандидатите. Одитът на уменията може да бъде инструмент за провеждане на VAE, но той няма за цел да признае или утвърди резултатите от учене; следователно това не води до присъждане на квалификация. Подходът е „формиращ“: той цели да идентифицира силните и слабите страни в професионалния профил на даден човек.

4.1.3. СТАНДАРТИ

RNCP описва съдържанието на всяка квалификация. Стандартите (*référentiels de certification*) описват умения, знания и ноу-хау и са дефинирани във връзка с *référentiels of activities* (списък на функциите и задачите, които трябва да се изпълняват в рамките на дадената професия). Всяко сертифициране с професионален завършек, предоставено от името на държавата и създадено след становище на консултативен орган, в който са представени **социалните партньори** (CPC - Commissions Professionnelles Consultatives; и, CNESER - Conseil national de

⁶⁷ Университетите присъждат както държавни дипломи (могат да бъдат автоматично регистрирани в RNCP, ако отговаря на критериите като присъствие на CNESER), така и „университетски дипломи“, които не се регистрират автоматично в RNCP; трябва да се направи искане за регистрация на диплома, която трябва да отговаря на редица критерии.

l'enseignement supérieur et de la recherche), се регистрират в RNCP. Техните стандарти редовно се актуализират от тези консултативни органи. Други сертификати се регистрират при поискване за ограничена продължителност и заявката трябва да бъде подновявана.

4.1.4. УЧАСТНИЦИ В ПРОЦЕСА НА ВАЛИДИРАНЕ

Общата институционална рамка за VAE е под отговорността на министерството, отговарящо за ученето през целия живот (в момента Министерството на труда, заетостта, професионалното обучение и социалния диалог). Министерството на заетостта изигра ключова координираща роля за прилагането на тази нова система на място в партньорство с регионалните съвет и другите министерства, присъждащи квалификации.

Специфичните правила и практики за прилагането на VAE са отговорност на всеки орган, който предоставя квалификации, включени в RNCP. Това включва търговски и индустриални асоциации, палати и камари, различни министерства (отговарящи за националното образование, висшето образование, селското стопанство, труда, културата, спорта и младежта, социалните въпроси, здравеопазването, отбраната) и други частни доставчици на обучение.

Информацията, популяризирането и повишаването на осведомеността за VAE е съвместна отговорност на различни заинтересовани страни и се осъществява на различни нива (национално ниво, регионално ниво, ниво доставчици, ниво социални партньори и ниво компания).

Във връзка с държавните дипломи (т.е. тези, които се присъждат от министерствата) стандартите и процедурите за VAE се проектират на национално ниво, докато организацията на процедурите и оценяването, както и предоставянето на информация, насоки, консултации и подкрепа са делегирани по региони.

Всяко министерство е отговорно за създаването на общи стандарти за своите квалификации, както и за цялостните механизми за осигуряване на качество и оценка.

На регионално ниво, регионалните служби на Министерството на заетостта създават комитети, които присъждат квалификации. Те се улесняват от регионалните власти и включват службите на министерството (а в някои региони и **търговски и индустриални асоциации, палати и камари**) с цел хармонизиране на техните практики.

Секторът на формалното образование и обучение играе важна роля в развитието на VAE, като се има предвид, че тази процедура може да доведе до получаване на официални квалификации. Например, отделните гимназиални училища не участват пряко в организирането на VAE за професионални/технически квалификации, но преподаватели и обучители по ПОО са представени в комисиите на VAE.

По отношение на квалификациите, дадени от висшите училища, всички етапи се изпълняват на ниво доставчик. Например всеки университет е отговорен за създаването и прилагането на свои собствени процедури за валидиране (информация, насоки, административни процедури и организация на заседанията на комисиите). Независимо от това, процедурата трябва да бъде в съответствие с правилата,

установени от образователния кодекс и кодекса на труда относно прилагането на VAE от институциите за висше образование, поради което само детайлите по прилагането се различават.

Търговските и индустриални асоциации, палати и камари, частните доставчици на обучение или социалните партньори са пряко отговорни за прилагането на процедурите на VAE, свързани с вида на квалификацията, която присъждат. Те поемат ръководството на целия процес, от предоставянето на информация на кандидатите до организацията на членовете на комисиите, сертифицирането и осигуряването на качество. Субектите от частния сектор не участват пряко в процедурата на VAE, ако целевата квалификация е държавна диплома, но законодателството предвижда поне 25% от членовете на комисиите да са експерти, което може да включва представители на частния сектор. Субектите от частния сектор също допринасят за повишаване на осведомеността и насърчаване на VAE, независимо от вида на квалификацията. На национално междусекторно равнище социалните партньори могат да допринесат за формиране на общата рамка на политиката за VAE чрез приемане на междусекторни колективни споразумения.

Секторните двустранни организации, отговарящи за професионалното обучение и ОРСА (двустранни фондове за обучение), както и отделни работодатели, играят съществена роля в насърчаване използването на VAE сред работниците, включително чрез разработването на т.нар. Колективни VAE (групи работници преминаващи през индивидуални VAE процедури). Колективни проекти по VAE могат да бъдат създадени за различни служители на една и съща компания или за служители от различни компании, изпълняващи сходни професии в даден сектор (това се организира с подкрепата на ОРСА или секторни двустранни организации).

VAE може да се използва от работодателите като полезен инструмент като част от техните политики в областта на човешките ресурси с оглед:

- Повишаване на квалификационните нива сред персонала, допринася за професионалното развитие на служителите, като същевременно ограничава разходите за обучение
- Улесняване на професионалната мобилност на работниците и управление на нуждите на конкретни групи служители, оценка на нуждите от обучение и наемане на персонал
- Подобряване на социалния диалог, стимулиране на взаимодействието между служителите и ръководството.

Някои мерки бяха включени в закона за ориентиране и учене през целия живот от 2009 г., отреждащ, че въпросът с VAE трябва да бъде разглеждан от социалните партньори по време на секторните преговори.

4.2. ЧЕШКА РЕПУБЛИКА

Чешката система на ВНСУ се регулира от специфична законодателна рамка⁶⁸, която определя правните условия и националните разпоредби за признаване и валидиране

⁶⁸ Закон 179/2006

на резултатите от неформалното и самостоятелно учене. Гръбнакът на системата е **Националният регистър на квалификациите (NSK)**⁶⁹. NSK съдържа 1300 професионални квалификации в 26 различни сектора, вариращи между нивата на ЕКР/НКР от 2 до 7. Степента на успех на кандидатите за **професионална квалификация (ПК)** не се измерва, но свързаните данни от информационната система на NSK предполагат около 90%.

Концепцията за професионална квалификация е централният принцип на чешката ВНСУ система. Всяка професионална квалификация се определя от **квалификационен стандарт** (списък на знания, умения и компетенции, необходими за всяка дадена квалификация) и стандарти за оценка (информация за методите за оценяване и процедурите за изпитване).

Професионалните квалификации са разработени от секторни съвети (общо 29), където участват работодателски организации, работнически синдикати, органи за квалификация и академични среди, за да идентифицират потребностите и недостатъците на текущите умения, които трябва да бъдат преодоляни.

Всеки отделен кандидат може да кандидатства за изпит по всяка избрана професионална квалификация при поискване от упълномощен орган. Оценяването се основава на компетентността и обикновено се състои от устен изпит, писмена част и най-важното - практическо демонстриране на умения и компетенции, определени в стандартите за квалификация и оценка. Упълномощен орган издава сертификати на успешните кандидати. Някои ПК могат да бъдат комбинирани и да доведат до, след всеобхватен финален изпит, пълна ПОО квалификация чрез процедура по ВНСУ.

NSK включва квалификации, които са свързани с националните професионални стандарти, разработени в **Националния регистър на професиите (Národní soustava povolání - NSP)**⁷⁰, и които могат да бъдат постигнати чрез оценка на определени умения и компетенции, независимо от това къде и как са били придобити.

4.2.1. НАЦИОНАЛНО НИВО

Подходът към ВНСУ в Чешката република се основава главно на оценяване на компетенциите, знанията, уменията, придобити от отделните кандидати при тяхното предварително обучение, и главно, трудов опит. Необходимите компетенции могат да се получат и чрез специфично неформално обучение, фокусирано върху професионалната квалификация, и това може да бъде оценено чрез един и същ процес, основан на компетенции. Следователно, подобно на финландския подход, например, **оценяването на компетенциите се използва както за крайна оценка в програми за обучение за възрастни, така и за оценка за хора, които не са преминали специализирано обучение.**

Наред със Закона 179/2006, който представлява правното основание за ВНСУ, в Чешката република съществува национална стратегия за обучение през целия живот, която признава развитието на ВНСУ като една от основните си цели. Стратегията се прилага от 2007 г. насам и предвиденият план за изпълнение предвиждаше конкретни мерки до края на 2015 г. Оценката на мерките, резултатите и ползите в момента

⁶⁹ <http://www.narodnikvalifikace.cz/en-us/>

⁷⁰ <https://www.nsp.cz/>

продължава. През 2014 г. е одобрена Стратегията на Чешката република за образователна политика до 2020 г., която обхваща образователната политика като цяло, включително системата за валидиране на неформално и самостоятелно учене.

Съществената политическа обосновка, подхранваща стратегията на ВНСУ в Чешката република, е програмата за партньорство между образователния сектор, управлението на квалификацията и **работодателите**, със специален акцент върху определянето на недостига на умения на пазара на труда и използването на системата ВНСУ за тяхното намаляване. **Концепцията на секторните съвети⁷¹ (sektorové rady) е най-важният пример за тази политика.** Секторните съвети са независими групи от експерти в конкретни сектори, създадени за реализиране на система за сътрудничество по отразяване на обективните нужди на работодателите по отношение на уменията и квалификацията на работната сила. **Трябва да се отбележи, че представителите на работодателите играят решаваща роля в състава на секторните съвети,** докато представителите на синдикатите, органите за квалификация, сектора на ПОО, академичния сектор и HR специалистите също са членове на всеки секторен съвет. В момента в системата функционират 29 секторни съвета⁷².

4.2.2. ВАЛИДИРАНЕ В ОБРАЗОВАНИЕТО И ОБУЧЕНИЕТО

В Чешката република съществува национална система за валидиране на резултатите от неформалното и самостоятелно учене. Системата е фокусирана върху валидирането на предишно учене и придобити умения.

Всички четири етапа (идентификация, документиране, оценяване и сертифициране) се признават като част от системата за валидиране. Националният регистър на квалификациите (NSK) предоставя основата за идентификация както на структурна основа (връзка с NSP и секторните съвети), така и на индивидуална основа (предоставяне на описания и изисквания на квалификационните стандарти). Публичната служба по заетост (ПЗ) е друг важен участник в етапа на идентификация. Етапът на документация също е представен; например Националният Europass център на Чешката република⁷³, наред с други инструменти, може да се разглежда като допринасящ за този аспект. И накрая, оценката и сертифицирането са свързани със системата за разрешаване. Така наречените Упълномощаващи органи (министерства и други централни органи) предоставят разрешение на Упълномощени органи (организации) и Упълномощени лица (физически лица) при законово определени условия да предоставят изпити за професионална квалификация, да оценяват кандидатите и да сертифицират успешно положилите изпитите. Няма приоритетни сектори, тъй като националният подход е цялостен.

Въпреки първоначалните планове, системата за валидиране не е напълно свързана със системата за начално образование и ПОО. Функционалните връзки могат да се видят във възможността за комбиниране на конкретни професионални квалификации, за да се получи (след полагане на цялостен завършен изпит) пълна квалификация за ПОО и сертификат, еквивалентен на този, постигнат в началната официална система

⁷¹ <http://www.sektorove-rady.cz/>

⁷² <http://www.sektorove-rady.cz/sektorove-rady>

⁷³ <http://www.europass.cz/en/>

за ПОО. В момента обаче това се случва само при някои избрани квалификации на нива 2 и 3 на ЕКР.

4.2.3. ВАЛИДИРАНЕ И ПАЗАРА НА ТРУДА

След актуализацията за 2014 г. NSK и нейните професионални квалификации са допълнително включени в националната Активна политика за заетост (APE), която е рамка от мерки, предвидени в Закон 435/2004.⁷⁴ Един от ключовите компоненти на APE е концепцията за преквалификация (*rekvalifikace*). Тя се основава на предоставянето на възможности за преквалификация от публичната служба по заетостта, като се съсредоточи върху хората с ниска или остаряла квалификация и хората, изложени на риск от дългосрочна безработица.

През последните години ПСЗ прие националната политика за валидиране на неформално и самостоятелно учене, представлявана от NSK и свързва офертите за преквалификация със съществуващите професионални квалификации. Това предоставя на бенефициентите на услугите на ПСЗ възможността да получат национално призната квалификация в избран сектор, като свързаните с тях такси се покриват от ПСЗ в случай на регистрирани безработни. Освен това профилът и съдържанието на всяка професионална квалификация по дефиниция са пряко свързани с настоящите изисквания на пазара на труда, тъй като професионалните квалификации се създават в тясно сътрудничество с работодателите в рамките на секторните съвети.

4.2.4. ОДИТ НА УМЕНИЯ

ПСЗ могат да предлагат одити на умения под името „диагностика на професиите и компетенциите“ (*professional and competence diagnosis*), превеждано и с френската терминология „*bilan de compétences*“ (*profesní bilanční diagnostika*). Някои категории безработни лица могат да получат достъп до „засилена помощ при намиране на работа“: това се отнася по-специално за младите хора (на възраст под 20 години) или хората, които са определени като допустими за такава помощ поради тяхното положение по отношение на грижите за деца или здравословно състояние. С развитието на този инструмент обаче експертите от ПСЗ могат да идентифицират и хората в риск заради остарели квалификация или квалификация, основана на умения и професии излишни за пазара на труда. Тези лица също отговарят на условията за диагностика на компетенциите. Тази засилена помощ се предлага автоматично и на всички, които са регистрирани като безработни за над пет месеца.

Хората, попадащи в тази категория, работят с ПСЗ по разработването на индивидуален план за действие. Диагностиката на професиите и компетенциите може да бъде предложена като част от този индивидуален план за действие в зависимост от нуждите на конкретен човек.

Няма обвързваща национална рамка относно тази процедура, нито кой трябва да има достъп до нея, нито как трябва да се извърши диагностиката. Въпреки това усилията за осигуряване на методологическа подкрепа на практикуващите се развиват вече повече от десетилетие. Първото методическо ръководство е публикувано през 2000 г., до голяма степен вдъхновено от френския модел *Bilan de compétences*. В

⁷⁴ <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

периода 2000-2011 г. са обучени редица професионалисти. Въпреки че този брой не е много голям, има мрежа от съветници, обучени да работят с този метод. Това са психолози, работещи в офисите на ПСЗ или **външни доставчици на консултантски услуги към ПСЗ**. Въпреки това през последните години, поради реструктурирането в местните офиси на ПСЗ, тази услуга все повече се предоставя от външни изпълнители в офисите на ПСЗ.

Поради опасенията относно качеството на услугите, предлагани в резултат на реструктурирането на ПСЗ, в периода 2012-2013 г. беше разработен проект насочен към укрепване на методологичната основа за тази форма на работа с безработни, създаване на национална мрежа от професионалисти, активни в тази област и повишаване на техните умения и компетентност. Проектът доведе до създаването на **Национална асоциация за професионална диагностика**⁷⁵ през септември 2013 г. Членовете на тази асоциация се ангажират да следват конкретна методология и да спазват етичния кодекс на асоциацията. През 2014 г. има 35 лица, заинтересовани от членство в това сдружение. През 2016 г. Асоциацията има 27 пълноправни членове, 12 асоциирани членове и 4 асоциирани организации.

4.2.5. СТАНДАРТИ

NSK съдържа квалификационни стандарти и стандарти за оценка, използвани за ВНСУ с оглед постигане на професионални квалификации. Всеки квалификационен стандарт се определя чрез специфичен набор от компетенции и е придружен от стандарт за оценка, който определя методите и процедурите, използвани при изпитването. Тези стандарти се използват и като основа за дефиниране на неформални програми за обучение.

Стандартите за квалификация на NSK се основават на националните професионални стандарти, които са основа и за официалните начални квалификации по ПОО. Във формалните НПОО квалификации, професионалните стандарти се превеждат в национални рамкови учебни програми.

4.2.6. УЧАСТНИЦИ В ПРОЦЕСА НА ВАЛИДИРАНЕ

Институционалната рамка за ВНСУ остава непроменена:

Функция / Процес	(Вид) Отговорна институция
Стандарти за квалификация и оценка	<ul style="list-style-type: none"> • Одобрени от Министерството на образованието. • Разработени от Секторен съвет. Секторните съвети обединяват: представители на работодателите и синдикатите, както и Националния институт за образование (бивш Национален институт за ПОО), Националния съвет за квалификации и съответните министерства. Очаква се секторните съвети да проявят инициатива в предлагането на нови стандарти и да актуализират стандартите въз основа на идентифицираните нужди на пазара на труда.
Концепция за признаване на процеса по неформално и самостоятелно	Министерството на образованието и Националният институт за образование. Процесът и отговорностите на

⁷⁵ <http://www.asociace-bilancni-diagnostiky.cz/>

учене	различните институции са определени в Закон 179/2006.
(Провеждане на) Оценка на неформалното и самостоятелно учене (въз основа на стандарт) - за професионални квалификации	<ul style="list-style-type: none"> • Упълномощени институции - това могат да бъдат училища, частни институции и компании, както и лица (напр. занаятчия може да стане упълномощено лице). • Някои стандарти за оценяване изискват комисия (двама или трима души). • В съответствие със стандарта и определения начин на оценка, упълномощените лица са отговорни да изберат най-подходящия метод за оценяване, контекст, инструменти, както и точното определение на оценката (т.е. формулирането на въпроса или заданието, и др.).
(Провеждане на) Оценка на неформалното и самостоятелно учене (въз основа на стандарт) - за пълна или всеобхватна професионална квалификация	<ul style="list-style-type: none"> • Само училища • В съответствие с регламента и спецификациите за конкретната пълна или всеобхватна професионална квалификация. Забележка: окончателните изпити за квалификация за ПОО в горно ниво са определени на национално ниво и един и същ изпит се прилага както за редовни студенти, така и за хора, които са получили частични професионални квалификации, но не са участвали в пълната формална програма.
Признаване на неформално и самостоятелно учене (предоставяне на сертификат) - за професионални квалификации	<ul style="list-style-type: none"> • Сертификатът се предоставя от упълномощеното лице или комисия. • Закон 179/2006 определя каква информация трябва да се съдържа в сертификата.
Признаване на неформално и самостоятелно учене (предоставяне на сертификат) - за пълна или всеобхватна професионална квалификация	Само училищата могат да присъждат пълна или всеобхватна професионална квалификация - същите сертификати като за постигналите квалификацията чрез формално образование и обучение.
Осигуряване на качеството на процеса	<ul style="list-style-type: none"> • Закон 179/2006 определя изискванията за документиране и архивиране. • Процедура за обжалване: кандидатите могат да поискат от Упълномощаващия орган, който е оправомощено юридическо лице, да преразгледа процеса
Даване на лиценз на Упълномощени лица/институции	<ul style="list-style-type: none"> • Това се извършва от Упълномощаващи органи, министерства, под които попада дадената професионална квалификация. • Упълномощаването е свързано с конкретна професионална квалификация и е валидно за период от пет години. • Заинтересованите да станат Упълномощени лица/институции трябва да поискат разрешение. • Процесът е дефиниран в Закон 179/2006.
Мониторинг и експертиза за цялостен подход	Национален институт за образование (преди Национален институт за ПОО).

Представителите на **работодателите**, ангажирани в секторните съвети, също така са ангажирани и да информират своите членове за възможностите, предлагани от NSK.

В повечето случаи практикуващите, които отговарят за оценяването, са или учители, обучители, или професионалисти в съответния сектор. Комисията за оценка често се състои от комбинация между учители/обучители и професионалисти в дадения сектор. Въпреки това, всяко лице може да стане практикуващ валидиращ при условие, че отговаря на изискванията за квалификация, определени в Стандарта за Оценяване. Ако човек няма съответната педагогическа квалификация, той трябва да премине подготвителен курс, специфичен за практиката на валидиране на неформално и самостоятелно учене.

4.3. ФИНЛАНДИЯ

Във Финландия валидирането, което води до официално признаване и сертифициране, е интегрирано в системите на формалното образование и обучение. Валидирането в ППОО (квалификации, базирани на компетенции - CBQs) има най-дълга история от над двадесет години и е добре установена и управлявана от подробно законодателство и политики, както и механизми за осигуряване на качество. Въпреки това, валидирането се прилага и в НПОО и висшето образование (както за бакалавърска, така и за магистърска степен) и се разработват чрез национални мерки, законодателство, както и проекти за развитие и се ръководят от законодателството.

Обикновено условията за валидиране във формалното образование включват четирите фази на валидиране, изброени в Препоръката на Съвета относно валидирането на неформалното и самостоятелно учене (идентификация, документиране, оценяване и сертифициране), но процесите и методологиите се различават в различните образователни сектори. Във всички сектори общият знаменател е засиленото сътрудничество с работния живот, особено по отношение на фазите на идентификация и оценяване.

Валидирането в третия сектор не е дефинирано от законодателството, но неговата роля е свързана повече с идентифицирането и документирането на компетенциите. Третият сектор също има решаваща роля по отношение на сътрудничеството с организаторите за валидиране (например като оценители на професионалния живот).

Силните страни на финландските споразумения за валидиране са в силното сътрудничество между всички заинтересовани страни. Например **социалните партньори, включително работодателите, са силно ангажирани във всички аспекти - от проектирането на съдържанието на изискванията за квалификация до индивидуалните процедури за валидиране.** Прозрачността и сътрудничеството насърчават доверието и високата пазарна стойност на системата, т.е. работодателите приемат квалификацията, получена чрез валидиране, за също толкова ценна или достоверна, колкото и квалификацията, получена чрез формално образование.

Доставчикът на образование решава как се организират насоките, но трябва да се предоставят такива въз основа на нуждите на обучаемия. Процедурите за ориентиране, интегрирани в споразуменията за валидиране, оставят място за по-нататъшно развитие.

Финландското правителство стартира шест ключови проекта, свързани с образованието и обучението през 2015 г. Два от приоритетите са пряко свързани с валидирането, а именно реформата на професионалното образование и обучение и ускорен преход към професионален живот.

Ключовият проект „Ускорен преход към професионален живот“ се отнася основно до висшето образование, но също така поставя цели по отношение на средното образование. Според плана за действие „Целта е да се удължи кариерата и да се осигурят гъвкави учебни пътеки, за да се улесни преминаването към висше образование за младите хора“.

Системите за валидиране във Финландия обикновено са разработени на национално ниво и са добре управлявани от законодателството и политиките. Въпреки това моделът, използван за разработване на системата, е демократичен и кооперативен, целящ да включи основните заинтересовани страни в процеса на развитие.

Друго ново на секторно ниво е адаптирането на валидирането в рамките на неформалното образование. **OK Study Center например е национална институция за образование на възрастни.** Тя се поддържа от образователна неправителствена организация, наречена Асоциация за образователна дейност (Opintotoiminnan Keskusliitto ry), която действа като шапка за своите 67 организации-членки.

11-те учебни центъра във Финландия представляват широк спектър от НПО, политически партии и профсъюзи. Центровете предлагат на членовете си образователни, културни и развиващи услуги и предоставят финансова подкрепа за образователните дейности, извършвани от тези организации.⁷⁶

На 1 август 2015 г. съществуващото законодателство относно професионалното образование и обучение бе изменено, за да се насочи системата на НПОО към по-ефективно прилагане на валидирането. **Най-драстичната промяна беше преминаването от кредитни точки ограничени във времето към компетентностни точки.** Поради тази промяна, всички доставчици на НПОО бяха задължени да преработят своите учебни програми и методи на преподаване с цел най-доброто обслужване на компетентностно-базиран подход. Тази промяна сигнализира за по-голямата реформа в ПОО, която започна в началото на 2016 г. и има за цел да засили валидирането в сектора на ПОО като цяло.

В НПОО студентите имат право да получат оценяване и признаване на своето предишно обучение или други придобити компетенции, които съответстват на основните цели на националните изисквания за квалификация. Националните изисквания за квалификация имат правен статут. Те се основават на подхода за учебен резултат от началото на 90-те години, но в НПОО (за млади хора), процедурите за валидиране се разработват постепенно.

Квалификациите подлежат на редовни ревизии, за да се отговори по-добре на променящите се изисквания на професионалния живот и нуждите на пазара на труда. Студентите могат да включат предишна компетенция в квалификацията и да я използват за замяна на задължителни или избираеми курсове. Ако е необходимо, еквивалентността на компетенцията трябва да бъде доказана например с

⁷⁶ <https://www.opintokeskusset.fi/english/study-centres/>

демонстрация на професионални умения. Няма ограничения по отношение на това колко компетентностни точки могат да бъдат валидирани, но зависи от знанията, уменията и компетенциите на индивида.

Квалификациите, базирани на компетенции (CBQs) във Финландия, включват валидирането на неформалното и самостоятелно учене като неразделна част от цялата квалификационна система за ППОО. Системата съществува от 1994 г. и е допълнително актуализирана през 2007 г. и 2015 г. с Декрета за индивидуализация (*Decree on Individualisation*). Декретът определя принципите на валидиране по-точно. Системата CBQ е много популярна сред възрастното население във Финландия и има около 100 хил. учащи се в системата на CBQ годишно. Квалификационните изисквания имат правен статут и ревизиите на квалификациите се извършват редовно, за да отговарят по-добре на променящите се изисквания на професионалния живот.

4.3.1. НАЦИОНАЛНО НИВО

Валидирането на неформалното и самостоятелно учене има сравнително дълга и утвърдена история във Финландия и законодателството и политиките са добре разработени и детайлни. Въпреки това, няма специален закон относно валидирането на неформалното и самостоятелно учене, законите и разпоредбите за всяка област на образованието определят валидирането поотделно. Тези области включват общо средно образование, професионално образование и обучение (включително ПОО) за възрастни и висше образование. Основното послание на законодателството е, че **валидирането на неформалното и самостоятелно учене е субективно право на индивида и компетенциите на дадено лице трябва да бъдат валидирани, независимо от това кога и къде са били придобити.**

В средното, висшето и в началното професионално образование процедурите за валидиране постоянно се развиват и те стават все по-широко разпространени и популярни.

4.3.2. ВАЛИДИРАНЕ И ПАЗАРА НА ТРУДА

Пазарът на труда има централна роля във финландската система за валидиране, особено в ПОО. По-специално:

- Оценяване на тестове за компетенции (квалификация, базирана на компетенции): представителни организации на работодателите и синдикатите, заедно с квалифициран оценител (обикновено професионален учител), съставят екип за тристранно оценяване. Освен това се извършва самооценка от кандидата.
- Оценяване на демонстрации на умения (гимназиална професионална квалификация): В допълнение към учителя, представител на трудовия живот и самият ученик участват в оценяването на демонстрациите.
- Осигуряване на качество и надзор на тестовете, основани на компетенции: Социалните партньори участват в квалификационните комисии (*tutkintotoimikunta*), които са тристранни, създадени от Финландския национален съвет за образование, и са отговорни за организацията и надзора на тестовете, основани на компетенции.

- Гарантиране на качеството на демонстрации на умения: Всеки доставчик на образование назначава тристранен орган за целите на прилагането и мониторинга на демонстрациите на умения. Демонстрациите на професионални умения целят да гарантират качеството на образованието и обучението в сътрудничество с професионалния живот и получената от тях обратна връзка се използва като основа за разработване на инструкции. Националните резултати от обучението също се оценяват въз основа на демонстрация на умения.
- Планиране и развитие на ПОО: Социалните партньори участват в Националните комисии за образование и обучение (koulutustoimikunta), които работят под егидата на Министерството на образованието и културата за планиране и развитие на професионалното образование (включително квалификационната структура).
- Предоставяне на възможности за обучение на работното място за студентите в ПОО (НПОО, ППОО - квалификации, базирани на компетенции и политехниката).

Финландската служба за заетост има уебсайт, който предоставя разпоредби на три езика: фински, шведски и английски. Службата по заетостта предоставя индивидуална помощ и консултации за търсещите работа. Целта на професионалното ориентиране и кариерното планиране⁷⁷ в бюрата по труда е да се оцени капацитетът, целите и алтернативите, свързани с образованието, обучението и заетостта, и да се помогне на търсещите работа да си направят кариерен план, който да отговаря най-добре на положението на всеки индивид. Целите на всеки човек се дефинират, а психолог помага на търсещите работа да намерят правилните решения. С интервю за търсене на работа, търсещият, заедно със съветника по заетостта, оценява компетенциите и необходимостта от обучение. В резултат на интервюто се прави план за търсене на работа.

Разработени са и различни онлайн услуги за планиране на кариерата. Те осигуряват достъп до информация за възможностите за обучение и заетост и начини за оценка на интересите и целите на всеки.

Службата по заетостта също така доставя обучение чрез различни доставчици. По-голямата част от официално обучение се състои от CBQs, в които всички кандидати ще бъдат валидирани. На практика цялото трудово обучение включва одити на умения като сърцевина на обучението. Основните целеви групи за тези услуги са безработни, хора в риск от безработица и имигранти.

Службата по заетостта извършват одити на умения, особено в сектора на ПОО. Това е особено важно за специални целеви групи (безработни хора и имигранти), за които се провеждат одити на умения (систематизиране и документиране на компетенциите) в специално разработени курсове.

4.3.3. СТАНДАРТИ

Във финландската система за ПОО (както НПОО, така и CBQ) има национални изисквания за квалификация, които са описани в резултатите от обучението и

⁷⁷ <http://www.te-palvelut.fi/te/fi/>

включват изисквания към уменията, целите за оценка, критериите и методите. Финландският национален съвет за образование е отговорен за разработването на изискванията за квалификация в тясно сътрудничество с работодатели, служители и доставчици на образование. Стандартите и сертифицирането са еднакви за формалното образование и валидирането. Пазарната стойност на финландските квалификации от ПОО е висока, тъй като работният живот е тясно интегриран с процеса на повишаване на квалификацията, както и с процедурите за оценяване и помага на кандидатите да се възползват от допълнителни възможности за обучение.

Тъй като изискванията за квалификация са еднакви както за целите на формалното образование, така и за валидирането, оценката подчертава резултатите от обучението, а не процеса на обучение и в двата случая. В CBQs това е практиката от 1995 г. и днес демонстрациите на умения се провеждат и в училищна система НПОО. Критериите за квалификация, базирани на резултатите от обучението, са крайъгълният камък на осигуряването на качество във финландската система за ПОО. Няма отделни професионални или образователни стандарти.

Във висшето образование няма национални стандарти, но институциите са отговорни за развитието на учебните програми. Повечето ВУЗ-ове разработват учебни програми, базирани на резултати от обучението, които спомагат за по-лесното проследяване и по-голяма прозрачност на процедурата на валидиране.

4.3.1. УЧАСТНИЦИ В ПРОЦЕСА НА ВАЛИДИРАНЕ

Във Финландия, Министерството на културата и образованието е отговорно за квалификационната структура, т.е. кои квалификации са включени в структурата и кои например са остарели или твърде периферни и трябва да бъдат премахнати. Министерството отговаря за стратегическото планиране и насоки в образованието и научните изследвания. Министерството отговаря и за разработването на законодателството касаещо валидирането.

Националната агенция по образованието⁷⁸ има по-изпълнителна роля. Националната агенция взема решение относно националните изисквания за квалификация в ПОО, които са разработени в сътрудничество с работодатели и обучители. Националната агенция е предоставила регламент относно признаването и валидирането. Агенцията отговаря за предоставяне на насоки за оценяването на практикуващите валидиране и има силна роля в осигуряването на качеството по отношение на валидирането.

Националните комитети за образование и обучение са тристранни консултативни органи, назначени от Министерството на образованието и културата, за да осигурят ефективни контакти между секторите на ПОО и висшето образование и работния пазар на национално ниво. Комитетите участват в развитието и очакванията по отношение на бъдещите потребности от професионално образование и обучение като консултативни органи.

Квалификационните комисии отговарят за контрола и мониторинга на качеството на тестовите за компетенциите и за организирането на CBQs. Комисиите вземат също решение за коригиране на оценка в случай на обжалвания. Комисиите получават

⁷⁸ <https://www.oph.fi/en>

предложенията за признаване на предишно обучение от тристранната група оценители. От 1.8.2016 г. доставчикът на ПОО първи взема решение за коригиране на оценката и Комисията решава само ако даден проблем не може да бъде решен. Членовете на комитета са експерти в дадената област и те се назначават от Националната агенция по образованието. Членовете представляват организации на работодателите, профсъюзи, организации за обучение. Квалификационните комисии връчват сертификатите за квалификация въз основа на документацията и препоръките, предоставени от организаторите за квалификация. Комисиите се занимават само с квалификации, основани на компетенции (CBQs).

Участниците от частния сектор, включително социалните партньори, играят важна роля в дейностите за сътрудничество и развитие в системата за CBQs (ППОО) и в НПОО. **В сравнение с много други европейски страни, участието на частния сектор във валидирането на неформалното и самостоятелно учене във Финландия е значително и практично.** Например ангажираността им в квалификационната система, базирана на компетенции, се простира от национално до местно ниво и от стратегическа работа до включване в оценяването.

Нарастващ брой компании също се възползват от възможностите, предоставяни от образователната система, базирана на компетенции, като насърчават служителите си да валидират наученото на работа и в други части на живота (във формални, неформални или самостоятелни условия). Системата CBQ е особено привлекателна за тях, тъй като се основава на нуждите на работодателите. Освен това основната идея зад системата е, че възрастните с предишна работа (платена или неплатена) и/или опит в обучението трябва да изучават само онези области компетенции, които им предоставят умения, които все още не владеят. Поради това тя дава възможност на служителите да съкратят времето си на обучение, когато имат предишен опит. Това намалява разходите (време и обучение) както за компанията, така и за нейните служители.

Утвърждаването на неформалното и самостоятелно учене не се рекламира във Финландия като такова. Вместо това публичните власти и **социалните партньори** активно участват в повишаването на осведомеността относно квалификационната система базирана на компетенции, в която валидирането е вградено като централна функция. Например, специализиран уебсайт <http://www.nayttotutkinnot.fi> предоставя информация от самата квалификационна система, примери за добри практики и методи за оценка и предлага информация за ползите от придобиването на такива квалификации.

Във Финландия профсъюзите и организациите на профсъюзите са много активни в промотирането на CBQs. Много от синдикатите имат информация за квалификациите на своите уебсайтове и връзки към подходящи квалификации в тази област.

Във финландската система за CBQ, валидиращите са специалисти по CBQs, учители, служители на ръководни длъжности, представители на работодателите и профсъюзите, както и частни практикуващи. Поне един от оценителите в процеса на оценяване трябва да бъде специалист по квалификации, базирани на компетентност. Това е програма за 25 кредитни обучения, организирана от няколко университета за приложна наука във Финландия. Оценяващите професионалния живот участват в

същото обучение. Доставчикът на CBQ може също така да организира допълнителни обучения за оценители напр. секторни обучения.

Във Финландия няма конкретна рамка за осигуряване на качество по отношение на процедурите за валидиране. Тъй като валидирането е интегрирано във формалната система за квалификация, механизмите за осигуряване на качество, които се прилагат за образованието и обучението със специален акцент върху оценяването, също се прилагат към процедурите за валидиране.

4.4. ШВЕЦИЯ

Между 2014 и 2016 г. Швеция напредна в областта на валидирането. През септември 2015 г. правителството стартира няколко инициативи, предложени в законопроект за бюджета. Повишаването на възможностите за оценка и признаване на предишното обучение на имигрантите е приоритет в повечето от тези проекти. Също така се назначи нова анкетна комисия, Национална делегация за валидиране 2015-2019 г. (*Valideringsdelegation*)⁷⁹. **Делегацията се състои от 15 членове, представляващи синдикатите, сдруженията на работодателите и националните органи.** Основната ѝ задача е да следи, подкрепя и стимулира координираната работа по валидирането както на регионално, така и на национално ниво. Делегацията представи в началото на 2017 г. предложение за **Национална стратегия за валидирането**. Целта на стратегията е да бъде последвана от конкретни мерки през следващите пет години и е насочена към политици и служители в съответните организации на национално, регионално и местно ниво, доставчици на образование и обучение, както и социалните партньори и свързаните с тях национални търговски организации.

На Делегацията е възложено да отправя непрекъснато предложения на правителството в междинни доклади, както намери за добре. Окончателният доклад ще бъде представен през декември 2019 г. Въпреки че има напредък, валидирането в Швеция стана още по-сложно, след като няколко сектора, организатори и контекста се опитват да намерят обща позиция. И все пак, назначаването на Делегацията е знак, че на различните участници се предоставя възможност за по-голяма координация на валидирането и следователно с потенциал за по-малка сложност в бъдеще.

През юни 2016 г. правителството на Швеция представи доклад, който съдържа промени в законодателството по отношение на валидирането. Въпреки че има прогрес, все още има слабости, ограничени до децентрализирания, сложен и плуралистичен характер на споразуменията за валидиране. Например, все още не е възможно да се събират данни за използваните резултати и методи. Силните страни на сегашните договорености са, че правителството предприема ясни действия за развитието на валидирането както на регионално, така и на национално ниво.

Сега Швеция е изправена пред едно от най-интензивните си развития в тази област от 2007 г. насам и правителството финансира няколко проекта свързани с валидирането след 2016 г.

⁷⁹ <http://www.valideringsdelegation.se/>

Като цяло валидирането става все по-фокусирано върху въпросите, свързани с пазара на труда. Поради рязкото увеличаване на броя на търсещите убежище в Швеция през 2014 и 2015 г., приоритетна област е валидирането на предишното обучение и знания на имигрантите. През 2015 г. публичната служба по заетостта публикува доклад за проекта, който се фокусира върху валидирането на компетенциите на имигрантите (Arbetsförmedlingen, 2015). Друга по-нова разработка е „бързите маршрути“, т.е. snabbspår (Regeringskansliet, 2015b) с акцент върху осигуряването на по-бързи пътеки за имигрантите с предишно образование и трудов опит в професии, където има силно търсене на пазара на труда. Валидирането се използва като една от мерките за тази цел, но когато се говори за използване на валидирането с цел да се даде възможност на имигрантите на пазара на труда, съществува широк консенсус, че използваните структури и мерки трябва да бъдат общи, за да не постигнат обратен ефект.

През октомври 2015 г. беше приложена шведска квалификационна рамка за учене през целия живот (SeQF)⁸⁰ и от 1 януари 2016 г. всички доставчици на квалификация могат да кандидатстват за класиране на ниво. Шведската национална агенция за висше професионално образование отговаря за оценяването на такива заявления.

Използването на валидирането варира значително в зависимост от регионите, професиите и образователните сектори. Въпреки това правителството е инициирало няколко проекта и са запознати с тези проблеми. Националната делегация за валидиране, назначена да следи, подкрепя и насърчава координацията на работата за разработване на валидиране и системата на SeQF, може да даде възможност и да насърчи перспективата за по-лесен достъп до информация и данни.

4.4.1. НАЦИОНАЛНО НИВО

В исторически план първата инициатива в областта на валидирането на неформалното и самостоятелно учене беше Инициативата за образование за възрастни (Kunskapslyftet 1997-2002), включваща редица пилотни проекти, насочени към разработване на нови форми на акредитация на предишното обучение и валидиране.

Понастоящем приоритетна област на утвърждаване в Швеция е валидирането на знанията и компетенциите на имигрантите и като цяло се фокусира върху подкрепа на цялостната европейска програма на стратегия за учене през целия живот.

Според наредба на правителството (2011:1162), Шведската национална агенция за висше професионално образование е отговорна да координира и подкрепя национална структура за валидиране на предишното обучение и в сътрудничество със съответните национални агенции да насърчава участието на публични образователни и секторни организации, когато се разработват стратегии, методи и информация за валидиране.

Всяка засегната национална агенция е независима в рамките на своите отговорности и прилагането на валидирането е децентрализирано на регионално и местно ниво и е вградено в общинската система за образование за възрастни и публичните служби по заетостта. Отговорността за валидирането е разделена между различни участници, напр. публичните власти в областта на образованието, публичната служба по заетостта, доставчиците на образование за възрастни,

⁸⁰ <https://www.seqf.se>

компетентните органи за регулирани професии и др. **Централните организации социални партньори също участват в разработването и прилагането на секторни модели на валидиране.**

4.4.2. ВАЛИДИРАНЕ В ОБРАЗОВАНИЕТО И ОБУЧЕНИЕТО

Шведските учебни програми са базирани на резултатите. Всеки сектор на официалното образование (например общо образование, ПОО, висше професионално образование, висше образование) има собствена кредитна система на базата на единици, която може да се използва при валидиране на знанията, уменията и компетенциите на индивида. Лицето, вероятно ръководено от съветник, трябва да реши коя кредитна система е приложима за конкретната цел и да избере съответно оценител. Решението трябва да се опира на кой сектор на формалното образование е приложим. Валидирането може да се използва за придобиване на кредити или точки към квалификация. Валидирането може да доведе до частична и пълна квалификация. Националните критерии и насоки представят европейските кредитни системи, приложими за висшето образование (напр. ECTS) и професионалното образование и обучение (напр. ECVET) като цяло, но няма конкретни препратки към реалното използване на европейските кредитни системи в процеса на валидиране в Швеция. Шведското правителство набляга на аспекта на мобилността на ECVET и няма регламент, който да подкрепя използването на ECVET за обучение през целия живот.

4.4.3. ВАЛИДИРАНЕ И ПАЗАРА НА ТРУДА

Все още няма данни за проекти, свързани с валидирането и пазара на труда, но от 2014 г. насам има ясно развитие. Трябва да се отбележи е т. нар. Инициатива „бързи пътеки“ (snabbspår) (Regeringskansliet, 2015b). **В това начинание Обществената служба по заетостта, в сътрудничество с различните социални партньори, се фокусира върху разработването на по-ефективна серия от дейности за въвеждане на новопристигнали имигранти с образование и умения в области със силно търсене на пазара на труда.** Мерките за валидиране на имигрантите са ключов компонент в някои от стартираните до момента стъпки и непрекъснато се добавят все повече професии.

Стандартите, разработени от различни организации от бизнес сектора, се използват като специфични рамки за валидиране на професионалните знания, умения и компетенции. Това са предимно професионални стандарти, фокусирани върху оценката, основана на резултатите, доколко индивидът познава определена професия или търговия. Струва си да се подчертае, че секторните модели са разработени в сътрудничество с организации от бизнес сектора, като Шведската търговска федерация (Svensk Handel), шведския съвет за обучение в строителната индустрия (Byggnadsindustrins Yrkesnämnd) и Съвета за професионално обучение и работна среда (Transport Trades, TYA), с частично финансиране и подкрепа от национални публични агенции.

Понятието „одит на умения“ не е от значение за официалното образование в Швеция. Всички учащи се, включително учащите се в професионалното образование и обучение, които имат за цел да утвърдят своето предишно обучение и компетентности, трябва да следват процедурата, съответстваща на действителното ниво на образование. Във висшето професионално образование и висшето образование

съществува концепцията за „реална компетентност“ (Reell kompetens), която означава действителните знания, умения и компетенции на човек. Тази компетентност може да бъде развита чрез официалното образование (образование във формалната образователна система), неформалното обучение (образование извън формалната образователна система) или самостоятелно учене (напр. професионален живот или ежедневие). Стандартите за компетентност определят резултатите от обучението, които трябва да бъдат оценявани от дадено лице и да бъде признато за придобиване на квалификация, като степен, сертификат или професионален сертификат. През 2016 г. правителството отпуска средства за засилване на валидирането на реалните компетенции във висшето образование.

Моделите на валидиране, разработени от секторните организации, одити на умения все още често се използват, по-специално в етапа на „мапване на компетентността“. Няма национална класификация на уменията и публичната служба по заетостта, както и Шведската национална агенция за висше професионално образование, определят това като поле за развитие.

4.4.4. СТАНДАРТИ

Целта на националните критерии и насоки е да се осигури общ подход за качество при валидирането. Трябва обаче да се отбележи, че макар критериите и указанията да са достъпни за всички доставчици, те не са задължителни. Систематичното осигуряване на качество изисква валидирането на всички нива от различни участници от национално ниво до индивидуално валидиране да се извършва в съответствие с националните стандарти. Осигуряването на качеството предполага структуриран и систематичен подход с цел да се развие качеството на валидиране. Препоръчва се на участниците да използват подходящи механизми за осигуряване на качество в процеса на валидиране.

От 2016 г. се разработват стандарти. Съществува проект, по който се разработват стандарти за валидиране. За този проект са отделени 2 милиона шведски крони. Шведската национална агенция за висше професионално образование е отговорна за проекта. Освен това Шведският съвет за висше образование е назначен да подпомага университетите и коледжите при създаването на постоянна структура за оценка на реалната компетентност във висшето образование. Все още не е възможно да се каже дали тези проекти ще повишат пазарната стойност на валидирането във връзка с официалното образование и обучение.

4.5. ПОРТУГАЛИЯ

В Португалия валидирането на неформалното и самостоятелно учене е достъпно чрез Националната система за признаване, валидиране и сертифициране на компетенции - RVCC (*Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências*) и чрез акредитация на висшето образование.

Валидирането на неформалното и самостоятелно учене в общото образование и ПОО се характеризира със стандартизация (на инструментите, които се използват, на работата, извършена от практикуващите) и се извършва от Центрове за квалификация

и ПОО (*Centros para a Qualificação eo Ensino Profissional (CQEP)*) в контекста на RVCC. RVCC предоставя училищно и/или професионално сертифициране.

Акредитацията на обучение във висшето образование включва валидирането на неформалното и самостоятелно учене. Въпреки че валидирането варира в различните институции, все пак е възможно да се намери рамково законодателство, което да се спазва от всички тези образувания. Резултатът е, че макар да има систематична информация относно валидирането на неформалното и самостоятелно учене в общото образование и в ПОО, информацията за акредитацията в институциите за висше образование е оскъдна. Следователно е по-трудно да се обхване ситуацията в институциите за висше образование в Португалия в настоящата актуализация на Инвентарния списък.

По отношение на валидирането на неформалното и самостоятелно учене в общото образование и ПОО, най-съществените промени в Португалия се отнасят до въвеждането на центрове за квалификация и ПОО. Понастоящем тези центрове изпълняват RVCC процеси. Тази промяна бе осъществена след реформите на публичната политика по отношение на образованието и обучението на възрастни през 2012 г. В резултат на това бяха закрити над 450 центъра, които преди 2012 г. провеждаха валидирането на неформалното и самостоятелно учене.

В същото време през 2014 г. бяха публикувани официални документи относно работата на центровете. Тези документи са свързани с:

- Нови методически указания относно експлоатацията на RVCC, които се отнасят до оценката на компетенциите и придобиването на сертификация. Тези промени въведоха оценка в рамките на RVCC процеса, която благоприятства сертифицирането на компетенции, събрани от възрастни учащи. Въпреки тази промяна ключовите стандарти за компетенции (*Referenciais de Competências-Chave*), които са документи, ръководещи дейността на учители и обучаващи възрастни в контекста на валидирането на неформалното и самостоятелно учене, останаха същите;
- Промени в електронната платформа SIGO, която отчита работата на центровете (*Sistema de Informação e Gestão da Oferta Educativa e Formativa*), както и нейното използване от възрастни преподаватели и обучители, работещи в Центровете за квалификация и ПОО; Приемане на Методическото ръководство за ориентиране през целия живот (*Guia Metodológico de Orientação ao Longo da Vida*), което е документ за ръководство на работата, извършена от преподаватели и обучаващи възрастни в Центъра. Този документ включва набор от цели, които насърчават познанието за себе си и решението на обучаемия относно неговия/нейния път на обучение и професионални възможности;

4.5.1. НАЦИОНАЛНО НИВО

Центровете за квалификация и ПОО осигуряват валидирането на неформалното и самостоятелно учене, което преди това се провеждаше в бившите центрове за нови възможности. Мрежата от центрове за квалификация и ПОО в цялата страна и националното образувание, Националната агенция за квалификация и ПОО, осигуряват

управлението и развитието на дейността на центровете, които разработват процеси за валидиране на неформално и самостоятелно учене на местно ниво.

Валидирането в общото образование (основно и средно) се отнася до неформалното и самостоятелно учене, насочено към получаване на сертификат в училище. Извършва се в съответствие с различни области на ключови компетентности и нива на сертифициране в училище, съгласно съществуващите стандарти за ключови компетентности. Той има същата правна стойност като всеки друг начин за получаване на училищно свидетелство, което позволява на учащите да продължат да учат в други форми в рамките на националната система за образование и обучение. Валидирането на неформалното и самостоятелно учене е насочено към придобиване на училищен сертификат (еквивалентен на 6, 9 и 12 години училище, нива 1, 2 и 3 от Националната квалификационна рамка НКР, и на Европейската квалификационна рамка ЕКР) или училищно и професионално сертифициране (еквивалентно на нива 2 и 4 от НКР и ЕКР).

Официалното сертифициране на компетенциите се извършва от комисия (която включва обучители, представители на работодатели и синдикати от различни сектори), което установява връзка между компетенциите, доказани от възрастни обучаващите се, и Компетентностните стандарти. Първоначално тези компетенции са били представяни чрез портфолио и устно представяне и/или демонстрация; в наши дни, след промени в законодателството, се изготвя портфолио, което впоследствие се самооценява, и допълнително се оценява от практикуващия ръководство, признаване и валидиране на компетенции (ORVC) и от обучителите; тези оценки се точкуват между 0 и 200. RVCC включва и оценка на компетенциите на възрастните обучаващи се на етапа на сертифициране.

Стандартите за ключови компетенции, които са в основата на процедурите за валидиране на RVCC в общото образование, не са променяни от създаването си през 2004 г. за основното ниво и 2006 г. за средно ниво. Стандартите за професионални компетенции се актуализират, когато се считат за необходими като част от работата, разработена в обхвата на Националния каталог на квалификациите. Освен това, от 2009 г. валидирането на неформалното и самостоятелно учене е част от НКР, която се позовава на ЕКР. В рамките на политиките за образование за възрастни и в съответствие с насоките за учене през целия живот, установени от Европейския съюз, и в подкрепа на конкретна програма на политиката, основната цел на валидирането е да се повишат нивата на сертифициране на португалското население, а именно тези в трудоспособна възраст (независимо дали са заети или безработни).

4.5.2. ВАЛИДИРАНЕ В ОБРАЗОВАНИЕТО И ОБУЧЕНИЕТО

Валидирането на неформалното и самостоятелно учене е интегрирано в националната система за RVCC. Тези процеси са уникални и разработени от всички центрове за квалификация и ПОО. Тези процеси на валидиране могат да бъдат разработени от центровете и тези организации могат да бъдат свързани със секторни центрове за обучение или с образувания, които действат в конкретни икономически области, макар че тази ситуация не включва прибягване до диференцирани инструменти за валидиране на неформалното и самостоятелно учене.

Възможно е дадено лице да получи сертификат чрез валидиране на неформално и самостоятелно учене на различни етапи от развитието на живота/кариерата си.

Например дадено лице може да е получило определено сертифициране чрез валидиране. Ако след това този индивид продължи да придобива нови знания, умения и компетенции, той/тя може да кандидатства за валидиране на това ново знание, за да получи ново ниво на сертификация (до ниво 4 от НКР). Това представлява силата на португалската система за валидиране.

В сектора на висшето образование валидирането на неформалното и самостоятелно учене се извършва по отношение на курсовете, които са в експлоатация, които са идентифицирани в учебните планове и официалната акредитация на ECTS и в съответствие с процеса от Болоня.

Никой конкретен район или сектор няма приоритет в системата за валидиране.

4.5.3. ВАЛИДИРАНЕ И ПАЗАРА НА ТРУДА

По отношение на инструментите за валидиране на неформалното и самостоятелно учене, използвани в RVCC в общото образование и ПОО, най-новите промени⁸¹ включват създаване на индивидуален кариерен план за възрастни учащи. Това има за цел да идентифицира професионалния избор на възрастните обучаващи се, включително пътеките за образование и обучение и може да повлияе на избора им в бъдеще. Индивидуалният кариерен план се разработва от обучаващите с насоки от експерта ORVC и преподавател от Център за квалификация и ПОО.

Стандартите за професионални компетенции, включени в Националния каталог на квалификациите, са обект на обсъждане от Секторните съвети за квалификация. **Секторните съвети имат за цел да актуализират Националния каталог на квалификациите**, например чрез изграждане или надграждане на инструментите, които могат да се използват за предоставяне на професионални квалификации на възрастните обучаващи се. **Тези съвети се формират от експерти, министерски представители, социални партньори, компании, учебни и технологични центрове.** Те се фокусират върху 16 различни икономически области.

Процедурите за валидиране по места са насочени към насърчаване на достъпа и задържането на възрастни учащи се на пазара на труда и в крайна сметка към подпомагане на кариерното им развитие. Постигането на тези цели обаче до голяма степен зависи от икономическите условия и условията на труд.

Въпреки че това не е специфично за сертификатите, придобити чрез валидиране, трябва да се отбележи, че сертификацията, получена чрез валидиране на неформално и самостоятелно учене не винаги включва професионално сертифициране в конкретни професии, регулирани от секторни организации, като например електротехниците. В тези случаи валидирането не води до сертифициране, които се признават от секторните разпоредби. Следователно учащите се сблъскват с необходимостта от разработване на два различни професионални сертификати: този, който включва валидиране в общото образование и/или ПОО; и друг, свързан със специфичен сектор на професионална дейност, като електроенергия.

RVCC в общото образование и ПОО се основава на ключови стандарти за компетенции (за валидиране на общо образование) и стандарти за професионални компетентности (за валидиране на ПОО), които включват оценяване на уменията. В

⁸¹ Актуално към 2016 г.

тази връзка, чрез разработване на конкретни дейности и прилагане на набор от инструменти за оценяване, се очаква възрастните учащи се да събират биографични и учебни документи в портфолио. Тези документи следва да изяснят и улеснят организирането на доказателства за техните компетенции. Тези усилия трябва да позволят валидирането и последващото сертифициране въз основа на Стандартите за компетенции по нивото, към което се стремят обучаващите се.

Успехът на валидирането на неформалните и самостоятелни процедури на обучение се оценява от Агенцията за квалификация и ПОО, институцията, отговорна за мониторинга и оценката на процесите на признаване, валидиране и сертифициране, според работата, извършена от Центровете за квалификация и ПОО.

4.5.4. СТАНДАРТИ

Когато училищното и/или професионалното сертифициране се случва чрез процедури за валидиране, включени в RVCC, те имат същата стойност и са еквивалентни на тези, придобити чрез формалната образователна система.

Стандартите, използвани в процедурите за валидиране, са различни от тези, използвани във формалната система за образование и обучение. По отношение на стандартите, използвани за училищните сертификати, Ключовите компетентностни стандарти (Key Competences Standards) са основните инструменти за разработване на процедури за валидиране. Съществуват два различни стандарта: един специфичен за основното образование (т.е. съответстващ на 4, 6 и 9 години на образование) и друг специфичен за средното образование (12 години образование, които задължителното образование включва в момента). По отношение на стандартите, използвани за професионално сертифициране, понастоящем в Националния каталог на квалификациите има над 100 стандарта (който включва 296 квалификации от повече от 40 области на обучение и обучение в съответствие с Националната класификация на зоните за образование и обучение).

4.6. Исландия

В Исландия съществува Национална стратегия за валидиране на неформалното и самостоятелно учене за хора с ниско ниво на образование и квалификация. По-голямата част от работата по валидирането се извършва от Центъра за образование и обучение (Education and Training Service Centre - ETSC), създаден през декември 2002 г. от Исландската конфедерация на труда (Icelandic Confederation of Labour (ASI)⁸² и Конфедерацията на исландските работодатели (Confederation of Icelandic Employers - SA)⁸³. От 2010 г. ETSC също е собственост на Федерацията на държавните и общинските служители, Асоциацията на местните власти в Исландия и Министерството на финансите. Целевата група на ETSC и нейните валидиращи дейности са хора с ниско официално образование; почти 30% от хората (на възраст 25-64 години) на пазара на труда не са завършили средно образование, според данни от 2013 г.

ETSC функционира съгласно договор с Министерството на образованието, науката и културата. Една от основните цели на този договор е разработването на национална

⁸² <https://www.asi.is>

⁸³ <https://www.sa.is/sa-confederation-of-icelandic-enterprise>

стратегия за валидиране в сътрудничество със социалните партньори. Следователно моделът на валидиране е централизиран чрез ETSC. Фокусът на тази стратегия е върху лица, които не са завършили средно образование и от 2006 г. насам е основно в промишлеността. Интензивно развитие трябваше да се осъществи и в други сектори чрез проект, финансиран от ЕС: „Повишаване на пригодността за работа на нискоквалифицирани работници чрез разработване на система за признаване на умения в образованието за възрастни“, която беше успешно стартирана през есента на 2012 г., но беше прекратена от ЕС в началото на 2014 г. В момента развитието се извършва с по-бавни темпове.

4.6.1. НАЦИОНАЛНО НИВО

В Исландия се прилага цялостна национална стратегия за учене през целия живот въз основа на новите закони за цялото образование. През юни 2008 г. беше приет закон за прогимназиалните училища, а през март 2010 г. за обучението за възрастни. И двата закона посочват индивидуално право за валидиране на неформалното и самостоятелно учене към кредити/звена в горното средно образование. Процесът на валидиране изисква доставчиците на валидиране да следват правилата, установени от Министерството на образованието, науката и културата през 2011 г. Наредбата за обучение на възрастни описва процеса на валидиране и подробно описва стъпка по стъпка целта, фокуса и резултатите от признаването на предварително обучение.

Валидирането е фокусирано най-вече върху съкращаването на времето за обучение на възрастни с ниско формално средно образование. То се практикува най-вече в рамките на сертифицирани професии и занаяти, въпреки че се разширява и в други през последните години. Все още не обхваща всички сектори. Методиката на валидиране не се използва на ниво университет, но някои университетски катедри в известна степен отчитат трудовия опит на кандидатите по време на процедурите за прием.

Националната стратегия се фокусира върху покриването на секторите постепенно и чрез тясно сътрудничество със заинтересованите страни и финансирания от ЕС проект „Повишаване на пригодността за заетост на нискоквалифицираните работници чрез разработване на система за признаване на умения в образованието за възрастни“. Националната стратегия има за цел създаването на национална система чрез отваряне на 47 нови възможности за валидиране на гимназиално ниво в допълнение към съществуващите 30. Както бе споменато, проектът е прекратен от ЕС по-рано от планираното през 2014 г. Добавени бяха общо 17 нови пътя за валидиране. Общо сега са отворени 48 пътеки за валидиране.

4.6.2. ВАЛИДИРАНЕ В ОБРАЗОВАНИЕТО И ОБУЧЕНИЕТО

Както бе споменато, акцентът на валидирането е върху създаването на възможности за хора с ниско ниво на формално образование (които са развили компетенции на пазара на труда и в други условия), така че да може техните компетенции да бъдат валидирани с цел съкращаване на обучения, базирани на учебни програми на гимназиално ниво. Процесът работи добре и се оказва един от най-силните мотивационни фактори за тази целева група да продължи да учи. Професионални съвети (*occupational councils*) подпомагат ETSC при секторни разработки в областта на валидирането, но често заинтересованите страни в даден

сектор и местните/регионални нужди служат като основа за започване на проекти за валидиране в определени сектори.

Процесът е дефиниран (следват се всички четири етапа на валидиране) и се координира от центрове за УЦЖ, разпределени в цялата страна в тясно сътрудничество със средните училища и съответните заинтересовани страни в тази област. Към този момент възможностите сега обхващат около половината от учебните програми, предлагани на ниво средно образование и се разработват непрекъснато.

IDAN, център за обучение на сертифицирани професии, работи с оценяването и признаването на индустриални квалификации, придобити в други страни. Има и примери на синдикални организации, които помагат на имигрантите да получат признание за официалното си обучение в официалната училищна система в Исландия, но те са съвсем случайни. Мерките, свързани с валидирането на университетско ниво, са фокусирани най-вече върху процедурите по приемане и варират между университетите и катедрите.

4.6.3. ВАЛИДИРАНЕ И ПАЗАРА НА ТРУДА

Предприети са пилотни проекти, валидиращи според специфични стандарти за работа в банковия сектор, аудио-техники, складови работници и научни сътрудници. Тези пилотни проекти са насочени предимно към тези, които не са завършили средното образование. Резултатите обикновено се представят като сертификати, подписани от заинтересованите страни. Ако отделният ученик иска да учи по-нататък в областта в рамките на официалната училищна система, училището трябва да валидира резултатите според учебните програми. Тези проекти обикновено се съфинансират от Фонда за образование и обучение и заинтересовани страни. Около 8% от участниците във валидирането попадат в тази категория. В момента акцентът е върху по-нататъшното развитие на валидирането спрямо стандартите за заетост в областта на туризма и услугите, свързани със споразуменията за пазара на труда в двата сектора.

Одитът на уменията е неразделна част от процеса на валидиране в исландския модел. В допълнение към това, синдикатите и кариерните съветници в центровете за УЦЖ предоставят услуги като интервюта и групови консултации за възрастни, свързани с одита на умения. Възможно е също така да се основава на списъци с интереси и умения и развитие на портфолио.

През последното десетилетие Дирекцията на труда постави акцент върху кариерното ориентиране за безработни лица, където целта е да се разработи индивидуален план за (след регистрация) за всеки търсещ работа, с акцент върху одита на уменията. През първите години на икономическата криза (след 2008 г.), когато нивата на безработица бяха високи, беше трудно да се осигурят одити на умения за всички търсещи работа. Сега с по-ниски нива на безработица това се превръща в по-стабилен процес.

УЦЖ центровете също така предоставят одити на умения за целевата група безработни и заети възрастни, които не са завършили средно образование. Центровете предлагат курсове и насоки за тази целева група във връзка с разработването на портфолио от одит на компетенции/умения, което може да доведе до валидиране или други видове кариерни решения с подкрепата на кариерните съветници в центровете за УЦЖ.

4.6.4. СТАНДАРТИ

В по-голямата част от проектите за валидиране националните стандарти за учебните програми за средно образование се използват и коригират от заинтересованите страни, свързани с всеки проект/сектор, така че да могат да бъдат използвани за измерване на компетенциите на участниците в валидирането чрез гъвкави и индивидуализирани методи. Ясният фокус върху резултатите от обучението чрез разработването на НКР е от полза за процеса на валидиране. Следователно връзката между валидирането и развитието на квалификационната рамка е ясна. Само в няколко проекта за валидиране са разработени стандарти/резултати от обучението директно за конкретна работа за целите на валидирането. Целта е да се развият повече възможности за валидиране към конкретни работни места в сътрудничество със съответните заинтересовани страни. В момента акцентът е върху развитието на валидирането в секторите на туризма и услугите.

4.6.5. УЧАСТНИЦИ В ПРОЦЕСА НА ВАЛИДИРАНЕ

Центърът за образование и обучение (ETSC), чрез договор с Министерството на образованието, науката и културата, носи отговорност за разработването на национална стратегия за валидиране в сътрудничество с центровете за УЦЖ, висшите училища, трудовите сдружения и съответните заинтересовани страни, свързани с конкретни сектори. Заинтересованите страни участват активно от самото начало в разработването на процес за валидиране и работят ентусиазирано по проекти с ETSC от 2006 г. Центровете са разположени в района на столицата и си сътрудничат с центровете за УЦЖ и местните средни училища в цялата страна, за да достигнат до селските райони.

Представители на социалните партньори (включително синдикатите и организациите на работодателите) участват в ръководни групи, когато се инициират и разработват проекти в нов сектор. В случай на проекти, в които акцентът е върху валидирането спрямо стандартите за работа, представители на компаниите участват и/или изпълняват ролята на оценители. Частните компании често мотивират своите служители да участват във валидирането и позволяват гъвкавост в работното им време по време на процеса на валидиране.

4.7. ДАНИЯ

Валидирането на неформалното и самостоятелно учене е в дневния ред на политиките в Дания от около 20 години. То се разглежда като ключов елемент за насърчаване на ученето през целия живот в страната. Оценката на компетенциите и възможните резултати по отношение на достъпа, освобождаването или придобиването на сертификати варира в различните сектори на образованието и обучението (ПОО, висшето образование и образованието за възрастни). Законодателна рамка за валидиране на предишния опит, основаваща се на общи принципи в сектора на образованието и обучението на възрастни, съществува от 2007 г. В Дания валидирането на предишния опит (ВПО) се регулира от закона. Според датското законодателство оценяването на заявлението за валидиране трябва да се извършва от образователната институция, която предлага съответните учебни програми. Други

органи могат да отговарят за информираността, идентификацията, насоките и консултациите в по-широк план, във фазата водеща до процеса на оценка. Тези органи включват профсъюзи, сдружения на работодателите, центрове за заетост, фондове за осигуряване при безработица, институции за гражданско образование, комисии за обучение и eVejledning (онлайн ръководна услуга), които могат да бъдат включени в предварителния етап и често да си сътрудничат с образователната институция в процеса на валидиране. Прилагането на законодателството е децентрализирано в Дания.

Необходимо е да се свърже ВПО с разработването на работни профили. Това означава да се включат работодателите на ниво работно място по по-отговорен начин, за да се покажат перспективите на работниците и служителите.

4.7.1. НАЦИОНАЛНО НИВО

Оценката на компетенциите и възможните резултати по отношение на достъпа, освобождаването от материал и придобиването на сертификати варира в различните сектори на образованието. Почти за цялото формално образование за възрастни съществува законова рамка за валидиране на предишния опит, основаваща се на общи принципи, от 2007 г. Програмите за ПОО за възрастни са насочени към възрастни на 25 и повече години, но в останалите сектори няма възрастови разпоредби.

В тази рамка е право на лицата да искат оценка на предишния си опит във връзка със стандартите на програма за образование и обучение, независимо къде и как се изискват компетентности.

Тази процедура е известна на датски език като (индивидуална) „оценка на реални компетенции“ *realkompetencevurdering* (RKV) или *individuel kompetencevurdering* (IKV)⁸⁴. Валидирането в Дания е разработено с подход „отгоре надолу“, така и с подход „отдолу нагоре“. Законодателството и формалната рамка са определени на национално ниво, но прилагането е децентрализирано на ниво доставчик. Финансовите ограничения все още представляват пречки пред прилагането и все още съществуват големи различия между образователните институции по отношение на нивото им на дейност.

През февруари 2013 г. правителството стартира амбициозен план за растеж в Дания (*Væktsplan.dk*), включително засилване на качеството в общественото образование и обучение на възрастни и реформа в професионалното образование и обучение. Обновена правна рамка за професионално образование и обучение, включваща по-нататъшно насърчаване и развитие на валидирането на предишния опит, особено за възрастни. Тази реформа се прилага от август 2015 г.

⁸⁴ Както Министерството на образованието, така и Министерството на висшето образование и науката препоръчват следното използване на термините: „Когато системите за предварително оценяване на обучението се споменават като цяло и във връзка с общата задача на образователните институции за оценяване и утвърждаване на предишното обучение, използва се терминът RKV. В случай на предварителни оценки на обучението в рамките на отделните програми се използват както IKV, така и RKV, тъй като терминът IKV се използва във всички образователни области, с изключение на системата за допълнително образование за възрастни, където се използва RKV.“

4.7.2. ВАЛИДИРАНЕ В ОБРАЗОВАНИЕТО И ОБУЧЕНИЕТО

Образователните институции са отговорни за консултирането/ориентирането и за оценката и одобряването на валидирането в рамките на техните образователни и обучителни програми. Образователните институции също носят отговорност за осигуряване на качество, преглед и оценка. Други заинтересовани страни действат като ръководни институции, напр. центрове за заетост, синдикати, организации на работодатели, фондове за осигуряване на безработица и трети сектор.

Прилагането на законодателството е децентрализирано. Традицията в Дания е, че законодателството предоставя рамка, която очертава как трябва да действат образователните институции, за да се насърчи осигуряването на качеството и да се осигури оценка с оглед разработване на системи и методи за качество и др.

4.7.3. ВАЛИДИРАНЕ И ПАЗАР НА ТРУДА

Други органи могат да отговарят за информация, идентификация, насоки и консултации в по-широк план, във фазата, водеща до процеса на оценяване („предварителна фаза“). Те включват, профсъюзи, сдружения на работодателите, центрове за заетост, фондове за осигуряване за безработица, институции за гражданско образование, комисии за обучение и „eVejlledning“ (онлайн услуга за ориентиране), които всички могат да поемат отговорност за тази част от процеса често в сътрудничество с образователната институция.

Фокусът в „предварителната фаза“ е върху определянето на цели, определяне на нуждите, посоката и желанията. Компаниите могат да допринесат чрез определяне на нови задачи и бъдещи бизнес планове с съответствие на профилите на компетентност. За хората, както служителите, така и търсещите работа, тази част от процеса може да включва документация на това, което са научили по-рано. Както за компаниите, така и за физическите лица, предварителната фаза помага да се изяснят и определят целите и посоката за кариерно развитие и помага да се създаде потенциален план за видовете формално образование, които биха били от значение в бъдеще.

Социалните партньори, както и организациите от частния сектор често участват в разработването на ВПО програми. Те допринасят значително за развитието на ВПО и повлияват на редица области в законодателството. Комитетите за професионално обучение са решили критериите за оценка в програми за ПОО за възрастни.

Частните предприятия в Дания в голяма степен използват ресурси за развитие на компетенции, напр. големи предприятия като Post Denmark и Novo Nordisk Scandinavia. Това обаче не е често срещано сред малките предприятия. Валидирането на предишния опит се използва особено в случаите на развитие на компании, както и при съкращаване и закриване на предприятия. В областта на професионалното образование и обучение на възрастни съществува традиция за сътрудничество между предприятия и официални образователни институции във връзка с развитието на компетентност на служителите, включително валидиране. Социалните партньори имат важна роля за засилване на това сътрудничество.

В Дания процедурите за валидиране на предишния опит могат да се тълкуват и като форма на идентифициране на компетенции и документация или одит на умения. Разработени са редица инструменти за документиране на компетенциите. Те

улесняват писмено, систематично картографиране на компетенции, разделени в различни категории. В Дания често се прави разлика между общи и специфични видове оценка на компетенциите:

- Общата или разнопосочна оценка има за цел да идентифицира всички компетенции, овладени от индивида. Фокусът на процеса е човекът да изясни и опише всички предишни обучения, за да идентифицира бъдещия си избор на работа и образование. Често процесът следва формативен подход на обучение. Пример за подходи включват портфолиото за компетенции: www.minkompetencemappe.dk.
- Специфичната или конвергентна оценка има за цел да идентифицира коя от компетенциите на лицата е уместна във връзка със стандартите на конкретна квалификация. Това може да се извърши след широка оценка. Пример за подход за технически професии и квалификации е Misc. IT тестови инструменти, т.е. <http://www.knowentia.com> или www.IU.dk.

Повечето инструменти включват самооценки, по време на които индивидът трябва да оцени своя опит, знания или компетенции по скала, която обикновено варира от 1 до 6. Често самите индивиди описват своите компетенции. В други случаи компетенциите са описани предварително и от лицата се изисква само да оценят своите компетенции в определен мащаб. Документацията чрез самооценка дава възможност на хората да разсъждават върху собствените си компетенции и дава възможност да ги опишат по систематичен начин. За да бъде документацията надеждна, самооценките не могат да бъдат самостоятелни. Други методи, използвани за документация, са тестове или писмени задачи.

4.7.4. СТАНДАРТИ

В Дания съществува система за трансфер на кредити в общото средно образование, която се основава на оценка на предишния опит на даден човек. Учениците могат да получат трансфер (без кредит на база ECTS) за предварително завършени обучения, периоди на обучение в чужбина и др. и могат да бъдат приети по предмети на по-високо ниво, за допълнителни незадължителни предмети или по-леко ниво на курс за напреднали (където кредитният трансфер е особено съществен). Оценката се прави след приемане. Във висшето образование се използва ECTS и модулираната структура поддържа процеса на валидиране. Лицата могат да получат сертификати за компетентност въз основа на валидиране.

4.7.5. УЧАСТНИЦИ В ПРОЦЕСА НА ВАЛИДИРАНЕ

4.7.5.1. Основни институции за валидиране на неформалното и неформалното обучение

Министерството на децата, образованието и Министерството на висшето образование и науката са отговорни за законодателната рамка относно оценката на предишното обучение и за предприемане на национални инициативи за прилагане на законодателството. Министерствата разработват политически насоки и финансират проекти с цел разработване на инструменти, методи и процедури.

Прилагането на законодателството е децентрализирано до голяма степен. Както бе споменато по-горе, традицията в Дания е законодателството да осигури рамка, която

очертава как образователните институции трябва да действат, за да осигурят качество и стабилна оценка с оглед разработването на системи и методи за качество и др.

Образователните институции са отговорни за консултирането/ориентирането и за оценката и одобряването на валидирането в рамките на техните образователни и обучителни програми. Образователните институции също носят отговорност за осигуряване на качество, преглед и оценка.

В областта на професионалното обучение на възрастни, както и на професионалното образование и обучение, социалните партньори обикновено участват в оценката на предходното обучение. Те допринасят значително и влияят на редица области в законодателството. По този начин правителството работи в тясно сътрудничество със социалните партньори, например със Съвета за професионално образование и обучение (REU), Съвета за образование и обучение на възрастни (VEU-Rådet), Съвета за Академия за професионално образование и професионално бакалавърско образование. Тези съвети съветват правителството за техните специфични области на образование и обучение.

Комитетите за професионално обучение определят съдържанието на квалификационните рамки на ПОО. Има и професионални комисии, които действат на местно ниво. Комитетите за продължаващо професионално обучение играят подобна роля по отношение на програмите за професионално обучение на възрастни.

4.7.5.2. Социални партньори и валидиране на неформалното и неформалното обучение

Датската конфедерация на синдикатите (LO)⁸⁵ е много ангажирана и се интересува от валидирането на предварително обучение. Това е особено актуално след последните предложения на правителството за реформа в ПОО, където валидирането играе важна част от усилията за повишаване на квалификацията на възрастните.

LO разглежда валидирането като много подходящ инструмент във връзка с образователната политика, която може да превърне възрастните от неквалифицирани в квалифицирани работници и от квалифицирани работници към високо образовани и квалифицирани. Това е известно и като двукратно подобрене на образованието.

LO вярва, че основният проблем е служителите с професионален опит да получат признание или валидиране на уменията, които са научили в практиката. По този начин възрастните ще могат да придобият умения, които съответстват на зададените изисквания за ниво на образование/обучение с по-бързи темпове, отколкото младите хора без трудов стаж. LO участва във формирането на политики и стратегии на политическо ниво, изпълнява задачи и е представена на централно, регионално и местно ниво в органите на системата на професионалното образование.

Досега използването на валидиране на предишен опит по отношение на двукратното усъвършенстване на образованието е оскъдно. LO вярва, че най-голямото

⁸⁵ От началото на 2019 г. LO се обединява с Конфедерацията на професионалистите FTF под общ бранд и име - FH- Danish Trade Union Confederation <https://fho.dk/om-fagbevaegelsens-hovedorganisation/english-about-fh/>

предизвикателство е определянето на общ набор от норми за процеса на валидиране на предварителното обучение. Друго предизвикателство е балансирането на индивидуалните оценки на валидирането и колективните/груповите валидиращи оценки в някои видове бизнес, така че повече хора от преди да могат да получат кредити за придобитите умения и по този начин да завършат ниво на професионално образование с по-бързи темпове, отколкото такива, лишени от работа, практически опит. LO вярва, че все още остава да се работи валидирането да води до признаване, което от своя страна създава образователен процес, който подобрява компетенциите на всеки възрастен.

LO посочва, че Дания е стигнала далеч в своите планове за валидиране и прилагане на валидирането. Въпреки това страната все още има дълъг път, преди да обяви валидирането за добре установено, както в рамките на отговорните институции, така и по отношение на съдържанието, което му позволява да бъде приложено успешно сред работниците и да допринесе за двукратното подобряване на образованието. Това изисква постоянни и съзнателни усилия от всички заинтересовани страни.

Конфедерацията на професионалистите в Дания (FTF) действа като централна организация, представляваща професионални организации. Организациите в FTF използват различни подходи към валидирането поради факта, че имат различни гледни точки относно неговата приложимост. Те са загрижени за потребителската такса, която хората трябва да плащат за валидиране във висшето образование. FTF смятат, че е изключително важно да се премахне тази такса. Няколко организации от FTF включват информация за опциите за валидиране на своите уебсайтове и предоставят насоки на членовете си относно пътищата за валидиране.

Мнозина виждат процедурите на образователните институции като бавни и сложни. Много от тях също се занимават с валидиране във връзка с пазара на труда и работните места. Няколко профсъюза участват в работни групи с други заинтересовани страни, за да засилят усилията за развитие на уменията на своите членове чрез валидиране.

Конфедерацията на датските работодатели (DA)⁸⁶ е съсредоточена и се интересува от валидирането на предишния опит, особено в областта на образованието за възрастни и продължаващото обучение. DA смята, че оценките на предишния опит допринасят за улесняване на достъпа до продължаващо обучение и за създаване на основа за съкращаване на образователния процес или приспособяването му към всеки отделен човек. Също така оценките на предишния опит представляват възможност на индивида да получи частични или пълни сертификати.

Подобно на LO, DA участва във формирането на политики и стратегии на политическо ниво и е представено както на централно, регионално и местно ниво в органите на системата за професионално образование и обучение, включително начално и продължаващо ПОО.

⁸⁶ <https://www.da.dk/en>

V. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

На европейско ниво валидирането на неформалното и самостоятелно учене е адресирано от Препоръката на Съвета от 2012 г., което прикани Европейската комисия, в консултация с държавите-членки и заинтересованите страни, редовно да преразглежда насоките на Cedefop. Европейските насоки са разработени от Cedefop (Европейски център за развитие на професионалното обучение) и следват темите, определени в Препоръката от 2012 г. За всяка от темите се въвеждат набор от въпроси като контролни списъци, които отразяват критичните въпроси, които трябва да бъдат разгледани, за да бъдат функционални договорките за валидиране. Темите, посочени в Препоръката, са тясно свързани.

Европейският инвентарен списък за валидиране на неформалното и самостоятелното учене подкрепя прилагането на Препоръката на Съвета. Тя отправя искане към държавите-членки да установят споразумения за валидиране до 2018 г., позволяващи на хората да идентифицират, документират, оценяват и сертифицират уменията си за придобиване на квалификация (или части от нея). Инвентарният списък е тясно свързан с Европейските насоки за валидиране, които предоставят политика и практически съвети на държавите-членки и заинтересованите страни относно прилагането на валидирането.

Актуализацията на Инвентарния списък за 2016 г. предоставя информация за това как валидирането се прилага на национално, регионално и местно ниво в Европа. Инвентарният списък от 2016 г. служи като инструмент за идентифициране на области, нуждаещи се от допълнително внимание през следващите години. Като се приема Препоръката на Съвета за отправна точка, националните, регионалните и/или местните обстоятелства трябва да се вземат предвид при установяването на споразумения за валидиране и разработването на системи за добро изпълнение. Препоръката на Съвета не е предписателна по отношение на това как трябва да се измерва напредъкът или постиженията във връзка с принципите, които очертава.

5.1. ДОГОВОРЕНОСТИ, СТРАТЕГИИ И ПРИОРИТЕТИ ЗА ВАЛИДИРАНЕ

Инвентарният списък от 2016 г. показва, че споразумения за валидиране са планирани или съществуват във всички 36 държави, които той покрива. Повечето национални подходи към валидирането се състоят в създаването на национални договорености, които обхващат всички сектори. В някои страни (около една трета) споразуменията за валидиране са секторни. В някои случаи те обхващат само някои сектори (образование, пазар на труда, трети сектор) или някои подсектори на образованието. Координацията е важен аспект, особено когато съществуват секторни или регионални договорености. Въпреки това механизмите за координиране са налице само в 20 държави, това е аспект на който трябва да се обърне внимание.

Списъкът за 2016 г. показва, че валидирането все още е проблем на образованието и че трябва да се направи повече за отваряне на валидирането към пазара на труда и инициативите от третия сектор. В рамките на образованието именно тези подсектори имат по-тесни връзки с пазара на труда (ППОО, НПОО и висшето образование), които

по-често имат споразумения за валидиране. Това е в съответствие с факта, че намаляването на безработицата и подобряването на съпоставянето на уменията и работните места са двете най-често срещани причини, по отношение на обосновката за приоритизиране на определени сектори при валидирането. Предизвикателството за идните години е да се осигурят по-всеобхватни и координирани споразумения за валидиране, обхващащи множеството сектори и контексти, в които се осъществява учене.

Напредъкът в разработването на национални стратегии за валидиране е значителен. Обаче около 25% от държавите все още нямат национална стратегия. След като тези държави работят по разработването на подобни стратегии, това е област, в която може да се очаква силен напредък.

5.2. ДОСТЪПНОСТ, ГРУПИ С ПРИОРИТЕТИ И МОНИТОРИНГ НА ДАННИТЕ

Увеличава се приемането на валидирането. Данните обаче остават ограничени и не са напълно представителни за инициативите за валидиране в наблюдаваните държави. Това е област, в която е необходим напредък, тъй като затруднява анализа на разходите и ползите или оценките на въздействието.

Възрастните учащи, работниците и нискоквалифицираните лица са основните потребители на валидирането в образованието, докато доброволците и младите хора са важни целеви групи в третия сектор. Съобщава се, че по-възрастните работници, хората с увреждания, доброволците, мигрантите/бежанците, младите хора и преждевременно напускащите училище получават по-малко внимание. Въвеждането на ранно профилиране на уменията за граждани на трети страни, вероятно ще доведе до увеличаване на целенасочеността на тази група и бъдещото приемане на валидирането на граждани на трети страни.

Това е особено важно, тъй като валидирането като инструмент за социално включване е отчетено като важен аспект за приоритизиране на целевите групи в много страни. Необходимо е по-нататъшно повишаване на осведомеността и локализиран и интегриран подход за набиране и привличане на групи в неравностойно положение за валидиране. По-голямото участие във валидирането на младежки организации и организации на гражданското общество, частни служби по заетостта и доставчици на информация, съвети и насоки биха имали потенциал да допринесат за постигането на тази цел чрез осигуряване на по-голяма достъпност за нуждите на тяхната конкретна целева група.

Някои учащи може да нямат възможност да получат достъп до информацията, която им е необходима, за да преминат през валидиране. Изглежда, че има възможност да се увеличи финансирането, предоставено от частни организации и до известна степен от отделни лица, за дейностите по валидиране. Като се има предвид, че валидирането има потенциал да генерира положителни резултати от гледна точка на пазара на труда - подпомагането на хората да използват съществуващите си умения по-добре за кариерното си развитие - може по-пълно да се ангажират заинтересованите страни от частния сектор за предоставяне на финансиране в подкрепа на валидирането.

5.3. ЗАИНТЕРЕСОВАНИТЕ СТРАНИ

Съществуват различия в начина, по който заинтересованите страни участват в дейностите по валидирането в различните (под)сектори. Правителствените и националните организации обикновено са основните органи, отговорни за валидирането, които обхващат широк спектър от функции, но главно действат като координатори. Доставчиците на обучение отговарят за провеждането на процеса, осигурявайки четирите етапа на валидиране. Работодателите, синдикатите и търговските палати трябва да бъдат насърчавани да участват в процесите по валидирането, особено за координиране с инициативи за образование и обучение.

Данните биха могли да подкрепят ползотворни сравнения за това как участието на заинтересованите страни в образователните подсектори, секторите за валидиране и самите държави се развива с различна степен на координация. Тези сравнения могат да предизвикат дискусии относно условията в Препоръката на Съвета от 2012 г., която призовава за координация между заинтересованите страни.

Широкото участие на заинтересованите страни е от решаващо значение за изграждането на доверие в системата и за постигане на резултати от валидирането приемливи за обществото. В държавите, обхванати в списъка за 2016 г., различни институции и заинтересовани страни носят отговорност за различни аспекти на валидиране: това може да варира от разработването на национални стратегии, разработването на стандарти, предоставянето на съвети и насоки, до оценяване. Например Vox, Норвежката агенция за учене през целия живот, носи отговорност за поддържането на националния поглед върху норвежкия подход към ВНСУ. Основните участници във валидирането в образователния сектор са правителствените организации и обучаващите заедно с националните организации, като правителствени агенции. Такива заинтересовани страни участват до известна степен във функции, свързани със съществуването на споразумения за валидиране, с различни роли и отговорности. Националните организации са по-рядко ангажирани, което би могло да се очаква, тъй като не всички страни имат такива. Повечето заинтересовани страни участват в повишаването на осведомеността и предоставянето на информация и насоки. Работодателите, търговските палати и профсъюзите обаче са по-малко активни; необходими са повече усилия за включването им в инициативи за валидиране в образованието. Те са склонни да участват в създаването на стандарти.

От 35 държави с договорености за валидиране в един или повече образователни подсектори, правителствените организации основно поемат координираща роля в 77% от държавите (27 държави). За разлика от тях младежките организации, гражданското общество, публичната служба по заетостта (ПЕС), синдикатите и отделни фрийлансъри/консултанти нямат координационна роля в никоя от страните с установени валидиращи договорености.

Правителствените организации също често участват в повишаване на осведомеността и насърчаване на валидирането, разработване на национални стратегии за валидиране и механизми за осигуряване на качество. Правителствените организации участват най-малко в четирите етапа на валидирането, по-специално в идентификацията и документацията. Те имат по-ясно изразена роля в етапите на оценяване и сертифициране, отколкото в идентификацията и документацията. Това е

очаквано, тъй като такива услуги обикновено се предоставят от доставчиците на образование и обучение.

Доставчиците на обучение участват главно в предоставянето на информация, съвети и насоки и в етапите на идентификация, документиране и оценяване; те имат по-малка роля в координирането на валидирането или създаването на национални стратегии за него.

5.4. ПРОЦЕСИ И РЕЗУЛТАТИ

От 2010 г. държавите-членки постепенно създават по-големи връзки между валидирането и НКР. Около 78% от страните имат такива връзки; в останалите страни обсъждането им се обсъжда.

Четири етапа на валидиране се използват в образованието, пазара на труда и третия сектор. В образователния сектор и четирите етапа на валидиране се използват в един или повече подсектори в повечето страни, в някои страни етапите се използват самостоятелно или в комбинация с един или повече други етапи. Най-често използваните етапи в общото образование, НПОО и ППОО са оценяването и сертифицирането. Въпреки че и четирите етапа се използват в третия сектор, по-малко се фокусира върху сертифицирането, докато пазарът на труда се характеризира с баланс между четирите етапа.

По отношение на резултатите обаче валидирането в третия сектор и пазара на труда рядко води до присъждане на квалификации. Предвид акцента, поставен в Препоръката на Съвета върху връзката между валидирането и предоставянето на квалификации, това продължава да бъде ключова област за развитие.

Препоръката на Съвета за 2012 г. препоръчва на държавите-членки да гарантират, че квалификациите (или частични такива), получени чрез валидиране, отговарят на същите или еквивалентни стандарти като квалификациите, получени чрез официалната система на образованието. Данните от 2016 г. сочат, че това вече е реалността в повечето страни и сектори/подсектори, за които са налице споразумения за валидиране.

Въпреки това, в много страни, в които има споразумения за валидиране, е възможно да се различи, поне в един подсектор за образование, че даден сертификат е получен чрез ВНСУ. Въпреки че често за официалното образование се използват същите стандарти, както за ВНСУ и се присъждат същите сертификати, те все още далеч не са универсални практики.

Обхватът от методологии за оценяване, използвани за ВНСУ, се припокриват като цяло с тези от формалното образование, въпреки че има и различия в популярността на конкретни методи между валидиране и официално образование, например, портфолиото е по-популярно при валидирането, отколкото в официалното образование. По подобен начин липсват стандартизирани инструменти и може да се направи повече по отношение използването на ИКТ за подпомагане на процесите на валидиране.

Наблюдава се промяна към използването на специфични рамки за осигуряване на качество за валидиране и по-голямо използването на насоки, вместо задължителни

рамки. Това изглежда признава, от една страна, специфичните характеристики на валидирането в сравнение с другите форми на признаване на резултатите от учене, а от друга, тенденцията в много страни да се избягват стандартизирани правила за осигуряване на качество при валидирането.

5.5. СТАНДАРТИ

Наличните данни от Инвентарния списък за 2016 г. показват, че три четвърти от анализираните държави (26 от 35 страни) използват абсолютно същите стандарти за ВНСУ, в поне един подсектор на образованието, като тези, използвани в официалното образование. В 12 от тези страни стандартите, използвани за валидиране, са същите като тези, използвани във формалното образование във всички подсектори. При НПОО 21 държави използват същите стандарти за валидиране като при официалното образование: това демонстрира напредналия етап на НПОО в изравняването на стандартите за валидиране с официалното образование, което би могло да се очаква, предвид широкото използване на стандарти, базирани на компетенции и професионални стандарти в този подсектор. Подсекторите, които са по-далеч от това приважване в съответствие, са образованието за възрастни и в много по-малка степен ППОО.

Общо 23 държави имат поне един подсектор, в който сертификатите, получени чрез валидиране, не могат да бъдат разграничени от тези, придобити чрез официално образование.

5.6. ПРОФЕСИОНАЛНИ КОМПЕТЕНЦИИ НА ПРАКТИКУВАЩИЯ

В тази област има малко развитие. Много държави нямат задължителни изисквания към специалистите, участващ в процеса на валидиране. Това важи най-силно за тези, предоставящи информация, съвети и насоки. Това е област, в която има възможност за развитие през следващите години.

5.7. ОДИТ НА УМЕНИЯТА

От Препоръката на Съвета от 2012 г. насам има значителен напредък в тази област, с по-нататъшни възможности за усъвършенстване предвид значението на този принцип. В 3 държави вече е стандартна практика да се предлага одит на уменията в рамките на три месеца от излизането на пазара на труда; в 3 други държави това се случва в рамките на шест месеца, а в други 8 е стандартна практика да се предлага одит без определен срок. Независимо от това, концепцията, разбирането, подходът и подкрепящите договорености за одити на умения продължават да се различават значително в отделните държави. Въпреки че 14-те държави със стандартна практика да предлагат одит на умения на хора, които са безработни или са изложени на риск от безработица, представляват значителен напредък след 2014 г., в тази област се изискват още усилия.