

# ВАЛИДИРАНЕТО – ДОБРИ ЕВРОПЕЙСКИ ПРАКТИКИ

Проект: „Изпълнение на обновените приоритети на Европейската програма  
за учене на възрастни“

№ 101051614 — IRPEAAL — ERASMUS-EDU-2021-AL-AGENDA-IBA

14 март 2023 г.

## ВОДЕЩА ЦЕЛ: ПОВИШАВАНЕ НА УМЕНИЯТА

Препоръката на Съвета на ЕС  
„Повишаване на уменията: нови възможности за възрастните“ –  
приета като част от Програмата за умения за Европа

➤ Препоръката потвърждава ангажимента на страните членки да предприемат действия за подпомагане на големия брой възрастни в ЕС, които имат пропуски в основните си умения;

➤ Препоръката допринася за постигане на една от целите на ООН за устойчиво развитие, с което да се гарантира, че до 2030 г. всички младежи и значителен дял от възрастните ще постигнат езикова и математическа грамотност и дигитални умения.

## ПОВИШАВАНЕ НА УМЕНИЯТА

Повишаването на уменията осигурява на възрастните с ниска квалификация достъп до възможности за повишаване на квалификацията им на базата на процес, състоящ се от **три стъпки**:

- **оценка на уменията** за идентифициране на съществуващите умения и нуждата от подобряването им или от придобиване на нови;
- **персонализирано обучение**, което да им позволи да актуализират уменията си и да запълнят важни дефицити;
- **възможност за признаване** на придобитите знания и умения с цел придобиване на квалификация или достъп до работни места (**валидиране**)

## Стъпка 3 „Валидиране и признаване“ на Препоръката е насочена към:

- Валидиране и сертифициране (официално документиране) на **притежаваните умения** – за **директно включване в пазара на труда**;
- Валидиране и сертифициране (официално документиране) на **новите умения, придобити чрез персонализирано обучение** за:
  - **личностна реализация**
  - **включване в пазара на труда**
  - **ВЪЗМОЖНОСТ за придобиване на по-висока квалификация.**

## Моделите на валидиране и ползата от всеки етап

Някои възможности за валидиране са насочени към постигане на квалификация (пълна или частична) и осигуряват връзка с формалната система за образование и обучение.

Други подходи са по-фокусирани върху изграждането на самосъзнание и подпомагането на индивида да разбере уменията и компетентностите

При някои подходи фокусът е не само върху идентифицирането и документирането, но и върху оценката и сертифицирането (**българският модел**)

Много подходи използват портфолио за документиране на компетентности, умения и знания, придобити в различни условия (вкл. информално учене)



Доставчиците на обучение и работодателите могат да използват официалния резултат от валидиране (напр. удостоверение) за реализиране на основната си дейност

Различните етапи на валидиране (особено етапът на идентифициране) имат и друга полезност: позволяват на обучаващия се човек да разсъждава върху придобитите компетентности и как те могат да бъдат използвани по различни начини в бъдеще.

**Пример** - намирането на подходящи възможности за валидиране за преждевременно напусналите образователната система предлага огромен потенциал за подпомагане на по-нататъшното образование, качествена заетост и по-доброто благосъстояние на индивида.



Институционалните и системните ползи също могат да бъдат разпознати →

## Ползи от валидирането



### ЛИЧНИ

- Подобрено самочувствие/осъзнатост
- Подобрено житейско планиране
- Персонализирани възможности за обучение
- Стимул за развитие чрез обучение
- Подобрени възможности за качествена заетост



### ИНТИТУЦИОНАЛНИ

- Намаляване процента на отпадане от учебен процес или трудова дейност
- Възможности за учене, отговарящи по-добре на нуждите на отделните обучаеми



### СИСТЕМНИ

- По-добро съответствие между наличните и търсените умения на пазара на труда
- Насърчаване на прехвърлянето на умения между компании и сектори
- Подпомагане на мобилността на пазара на труда
- Предотвратяване на социалното изключване

Добра практика  
по валидиране:  
Швеция

## Валидиране на секторни компетентности

Браншови организации или секторни съвети носят отговорност за специфичните секторни квалификации и модели за валидиране за пригодност за заетост.



Отговарят за финансирането, осигуряването на качеството и мониторинга на своите модели за валидиране.



Правителството съфинансира разработването на моделите им на валидиране и оказва методическа подкрепа.



Валидирането предлага най-големите реални и потенциални ползи, когато се използва от работодателите като част от тяхната стратегия за изграждане на умения и във връзка с наемането на служители.

Секторното валидиране също осигурява добавена стойност за образователната политика.



## ВАЛИДИРАНЕ И ПРИЗНАВАНЕ: ЕВРОПЕЙСКИ КОНТЕКСТ

- **ФРАНЦИЯ** - инициатива за признаване на резултати от неформално и информално учене (*валидиране на резултати от учене чрез опит*). Кандидатите документират своите учебни резултати и получат пълни квалификации без изисквания за формално обучение. Използват се интервюта, портфолио и понякога практически тестове;
- **ИСЛАНДИЯ** разработва рамка за образование на възрастни, в която ще се повишат сходствата между формалната училищна система и ученето на възрастни;
- **ПОЛША** планира разширяване на възможностите за валидиране в светлината на Препоръката за повишаване на уменията на възрастните;
- **БЕЛГИЯ** прилага валидиране по пакети единици резултати от учене (ЕРУ) за лесна реинтеграция в образователен процес, превенция на отпадане и адаптация към пазара на труда

Добра практика  
по валидиране:  
БЕЛГИЯ

## ВАЛИДИРАНЕ ПО ЕДИНИЦИ ЗА РЕЗУЛТАТИ ОТ УЧЕНЕТО (вЕРУ)

Система на валидиране на професионални знания, умения и компетентности по единици за резултати от учене (ЕРУ).

вЕРУ сертифицира съгласуван набор от резултати от учене, които могат да бъдат оценени и валидирани

Образователният цикъл, водещ до конкретна професия, дава на обучаемия шанс да преминава чрез прогресивно валидиране на уменията си до получаване на сертификат за крайния резултат.

Ключовите елементи  
на процеса са:

**Комбиниране на ЕРУ: път на обучение, съставен от няколко ЕРУ, обединени в пакети, които се валидират поетапно, за да получат обучаемите в края на обучението сертификат(и) за валидирани умения;**

**Подкрепа в обучението: възможност за коригиране ad hoc при неуспех, както и адаптиране на набора от ЕРУ, което предотвратя неуспехи;**

## Защо е създаден този модел?

Тази система е част от реформа на професионалното образование в Белгия, която има за цел да се справи с проблеми като преждевременното напускане на училище и свързания с него по-висок риск от безработица.

### Как е организиран процесът?

- Обучаемият преминава през и валидира няколко единици резултати от обучението
  - целите са конкретни, добре дефинирани, краткосрочни, адаптирани към изискванията на професионалната среда;
  - всяка ЕРУ може да бъде валидирана независимо от другите и сертификатът(ите) ще бъде(ат) придобит, когато всички единици бъдат валидирани.
- Обучението се основава на профили на обучение, организирани като групи ЕРУ
  - позволява на обучаемите да продължат гъвкаво обучението си, за да получат сертификат за квалификация, както и да продължат образованието си там, където са го прекъснали.
- Ключова е партньорската нагласа на образователния екип, който преди всичко има за цел:
  - да гарантира смисъл от ученето
  - да рамкира обучението с ясни и постижими междинни цели
  - оценяване на успехите, а не стигматизиране на неуспехите;



**БЛАГОДАРЯ ЗА ВНИМАНИЕТО!**