



Педагогическо списание на
Великотърновския университет
„Св. св. Кирил и Методий“

ПЕДАГОГИЧЕСКИ
АЛМАНАХ

Брой 1, 2025

DOI: 10.54664/KPDL1307

ИНОВАЦИИ В ОБРАЗОВАНИЕТО

INNOVATIONS IN EDUCATION

ВАЛИДИРАНЕТО НА КОМПЕТЕНТНОСТИ КАТО ПРИОРИТЕТ НА ОБРАЗОВАТЕЛНАТА ПОЛИТИКА

Петко Петков¹

VALIDATION OF COMPETENCES AS A PRIORITY OF EDUCATIONAL POLICY Petko Petkov

Abstract: *In today's dynamic and rapidly globalizing world, people are turning to diverse and innovative ways to acquire knowledge, skills, and competencies, with formal education increasingly giving a way to informal learning. Economic and technological changes also encourage people to voluntarily, independently or through informal learning, acquire new professional knowledge, skills and competencies, including in the workplace. The validation of professional knowledge, skill and competences allows the skills that individuals have acquired in life at the workplace or through independent learning to be recognized and certified and increases the competitiveness of individuals on the labor market.*

Keywords: *validation, informal learning, professional knowledge.*

Въведение

В съвременния динамичен и бързо глобализиращ се свят хората се насочват към различни и иновативни начини за придобиване на знания, умения и компетентности, а формалното обучение отстъпва във все по-голяма степен на неформалното обучение и информалното учене. Икономическите и технологични промени също провокират хората по свое желание, самостоятелно или чрез неформално учене да усвояват нови професионални знания, умения и компетентности, включително и на работното място.

„Европейската квалификационна рамка /ЕКР/ е инструмент, който подпомага процеса на съпоставяне и сравняване на квалификационните системи в Европа. Нейните 8 общи референтни

¹ Петко Петков – д-р, асистент по теория на възпитанието и дидактика в катедра „Педагогика и методика“, Великотърновски университет „Св. св. Кирил и Методий“ филиал Враца. p.g.petkov@ts.uni-vt.bg

нива са описани от гледна точка на резултатите от ученето – знания, умения и компетентности. Това позволява всички национални квалификационни системи и рамки в Европа да се съотнасят с нивата на ЕКР. Обучаеми, завършили, доставчици на обучение и работодатели могат да използват тези нива, за да разберат и сравнят квалификации от различни държави и системи за обучение. Важна роля за прилагане на ЕКР играят Европейският център за развитие и професионално обучение (CEDEFOP), Европейската фондация за обучение (ETF) и Европейската асоциация за образование на възрастни (EAEA)“. (<https://www.navet.government.bg/bg/evropejskata-kvalifikatsionna-ramka>).

„Еразъм +“ е програма на ЕС за подкрепа на образованието, младежта и спорта в Европа. Нейният прогнозен бюджет е 26,2 млрд. евро. В програмата за периода 2021–2027 г. се обръща особено внимание на социалното приобщаване, екологичния и цифровия подходи и др.

Основни области на програма „Еразъм+“ са:

K1 – мобилности

K2 – стратегически партньорства

K3 – Нови политики

Правоимащи са всички хора, групи и организации, които учат или подпомагат учението, по формален, неформален или аформален начин. Основна форма за партньорство са устойчивите консорциуми (<https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/about.bg>).

Основна цел на НКР на Република България е да синхронизира българската образователна система до нивото на Европейското образователно пространство, както и да подпомогне процеса на обучение и сертифициране, водещи до придобиване на квалификация. Чрез развитието на НКР ще се постигат и следните специфични цели:

– Развитие на механизъм с проходими и свързващи функции.

– Популяризиране на мобилността в рамките на образователната система и трудовия пазар.

– Подпомагане на процеса за валидиране на предишно учене, включително неформално и самостоятелно учене.

– Засилване на ориентацията към използване на подхода за учене през целия живот.

– Засилване на сътрудничеството между заинтересованите страни (<https://www.navet.government.bg/bg/natsionalna-kvalifikatsionna-ramka/>).

Законът за професионалното обучение и образование (ЗПОО) регулира обществените отношения, свързани с валидиране на професионалните знания, умения и компетентности, както и осигуряване правото на професионално обучение съобразно личните интереси и възможности. Чл. 8, ал. 5 регламентира изходящото образователно ниво за придобиване на съответната степен за професионална квалификация. Чл. 40 (ал. 1–12) регламентира валидирането на професионални компетентности – същност на процеса, както и институциите, които имат право да валидират и документите, които се издават след това. Придобиването на професионална квалификация в системата на професионалното образование и обучение се регламентира с рамкови програми, утвърдени от Министъра на образованието и науката (чл. 10). Рамковите програми конкретизират изискванията към кандидатите – минимална възраст, здравословно състояние, входящо и изходящо образователно ниво и входящото професионално равнище (<https://www.navet.government.bg/bg/zakon-za-profesionalnoto-obrazovanie/>).

Наредба №21/13.11.2014 г. определя условията и реда за валидиране на професионални компетентности, придобити чрез неформално обучение или самостоятелно учене. (https://www.navet.government.bg/bg/media/N2_Validirane).

Методология

Валидирането на компетентности на европейско ниво се свързва с петата фаза от развитието на концепцията за неформалното образование и учене. Системата на професионално образование и обучение в България включва професионално ориентиране (за избор на най-подходяща квалификация), професионално образование, професионално обучение и валидирането на компетентности. Институционалната рамка за валидиране на неформалното и аформалното учене включва:

МОН, Национална агенция за професионално образование и обучение (НАПОО), работодателски организации, синдикати, МТСП. Има 2 подхода за валидиране на компетентности – научно-методологически и стратегическо-оперативен. Научно-методологическият подход представя валидирането като процес, при който идентифицират, оценяват и признават резултати от учене (Божилова 2017). За някои това е предишно учене, за други – експериментално учене. Съгласно стратегическо-оперативния подход „Валидирането е потвърждение, дадено от компетентен орган, учебните резултати (знания, умения, и/или компетентности), придобити от индивида чрез формално или неформално образование и самостоятелно учене, са оценени съгласно предварително определени критерии и отговарят на изискванията на стандарта за валидиране“ (пак там).

Ключовите компетенции имат комплексен характер и преносимост в различни образователни, професионални и житейски ситуации. Функционалните компетенции са специфични дейности, присъщи на определено работно място.

У нас съгласно чл. 5 от Наредба № 2/13.11.2014 г. следните институции са отговорни за валидиране на компетентности – професионални училища, училища по изкуствата, спортни училища, центрове за професионално обучение (ЦПО) и др. Валидират се не само учебни резултати, придобити чрез неформално образование и самостоятелно учене, но и учебни резултати от формалното образование.

(https://www.navet.government.bg/bg/media/N2_Validirane).

Съгласно чл. 40, ал. 7 от ЗПОО, на лицата успешно положили изпит, се издават следните документи:

- Свидетелство за професионална квалификация, (когато са установени всички единици резултати от ученето, включени в ДООИ, за придобиване на професионална квалификация).

- Удостоверение за професионална квалификация, (когато са установени част от единиците резултати от ученето, включени в ДООИ).

(<https://www.navet.government.bg/bg/zakon-za-profesionalnoto-obrazovanie/>)

Валидирането е личностно ориентиран доброволен акт, ориентиран към учебните резултати и базиращ се на определени стандарти (професионални и за оценяване). То е един от механизмите на учене през целия живот (Божилова 2017).

Валидирането на компетентности допринася за по-голяма конкурентоспособност на пазара и покриване нуждите на производствените отрасли от „работна ръка“. Също така валидирането помага и като:

- Дава втори шанс за професионална реализация.
- Дава подкрепа на хората в неравностойно положение (безработни, мигранти, стари хора, хора със СОП).

- Разширява възможностите за избор при NEETs – феномена (млади хора, които не работят, не учат, не се образоват). Липсата на ясна цел, демотивация за успех и бездействието на младите хора може да се преодолее, ако те имат възможности за избор. Осмисленото по този начин действие може да повлияе позитивно човешкото поведение. Една от тези възможности е и валидирането на компетентности, придобити чрез неформално образование и самостоятелно учене. То влияе върху мотивацията на човек да се развива личностно и професионално, формира нови умения – събиране на доказателства за всяка извършена или усвоена дейност, оптимално да презентира себе си, постоянно да търси обратна връзка, за нещата, които прави и др. (Божилова 2017).

- Помага на работодателите при подбор на персонал, за кариерно развитие (фирмено обучение, смяна на работата и др.). Някои работодатели стимулират своите работници да валидират своите компетенции и да бъдат сертифицирани, за да развиват своя потенциал. Това прави тези работници лоялни към фирмата – повишава се тяхната продуктивност и удовлетвореност от работата. Това е добре и за работодателя – по-малко текучество, по-малко средства за подбор на нови хора и за тяхното обучение. Чрез валидирането на компетентности работодателят може да определи насоките за развитие и колко да инвестира в обучението на персонала, за да постигне стратегическите си цели (пак там).

– Умения за работа с новите технологии се добиват основно по пътя на неформалното образование и самостоятелното учене. Поради непрекъснатата еволюция на технологиите (и пандемичната обстановка) чрез валидирането на компетентности могат да се реализират нови подходи в работата – почасова работа, работа от разстояние, гъвкаво работно време и др.

Най-важна крайна характеристика за качеството на валидиране е правилното установяване на степента на съответствие между заявените за признаване знания, умения и компетентности и изискванията на стандарта за професионална квалификация (ДОС) и сертифицирането. Облекчаването на процедурите, разбираемостта, откритостта и изключването на необективни ограничения, улесняват достъпа до валидиране. Върху достъпа оказва влияние и наличието на социално-битови и инфраструктурни условия – транспорт, общежития, комуникации. Освен това училището трябва да поддържа подходящи връзки и да събира актуална информация относно качеството на работната сила, нейното териториално разпределение, нормативни промени, информационно-технологичните възможности. В системата за осигуряване на качество компетентността на педагогическия персонал е най-важния показател (Наръчник за валидиране на професионална квалификация, придобита чрез неформално и самостоятелно учене 2014).

Резултати

Добри европейски практики в областта на валидирането на компетентности са следните:

– в Швеция браншови организации или секторни съвети носят отговорност за специфичните секторни квалификации и модели за валидиране за пригодност за заетост;

– във Франция е налице 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;

– в Исландия се 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 (https://ill.mon.bg/uploaded_files/2-Validirane-Dobri-praktiki-PZ-14-03-23.pdf).

Заклучение

Биха могли да се очертаят следните препоръки за актуализиране на образователната политика по отношение валидирането на компетентности:

– процесът на валидиране не е приоритет на образователните институции. Необходимо е консолидиране на централната и местната власти, доставчиците на образователни услуги, неправителствени организации (НПО) и др.

– подобряване на достъпа до информация относно прилагането на чл. 40 от ЗПОО и рамкова програма Е от страна на НАПОО, МТСП, работодатели, синдикати, браншови организации, местна власт.

– планиране на ресурсите, сроковете за изпълнение и потенциалните заплахи.

– идентифициране на отрасловите нужди от „работна ръка“ и оптимизиране на връзката между практиката и теорията.

– утвърждаване на дефицитни квалификации.

– подобряване на ресурсната осигуреност на валидирането – материална учебна база, педагогически персонал, управленски капацитет, финансова осигуреност и др.

ЛИТЕРАТУРА

Божилова, В. (2017). Валидирането на компетентности – за същността, причините и влиянието върху развитието на човешките ресурси и организацията. *е- списание „Педагогически форум“ бр.4/2017. Стара Загора: ДИПКУ* // **Božilova, V. (2017).** Validiraneto na competentnosti – za sashtnosta, prichinite i vliyanieto varhu razvitiето na chveshkite resursi i organizaciata. *e-spisanie „Pegagogicheski forum“ v.4/2017. Stara Zagora: DIPKU*

Наръчник за валидиране на професионална квалификация, придобита чрез неформално и самостоятелно учене. (2014). МОН. София // Narachnik za validirane na profesionalna kvalifikacia, pridobita chrez neformalno i samostoyatelno uchene. (2014). MON.Sofia

<https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/about.bg>

<https://www.navet.government.bg/bg/evropejskata-kvalifikatsionna-ramka/>

<https://www.navet.government.bg/bg/natsionalna-kvalifikatsionna-ramka/>

https://www.navet.government.bg/bg/media/N2_Validirane

<https://www.navet.government.bg/bg/zakon-za-profesionalno-obrazovanie/>

https://lll.mon.bg/uploaded_files/2-Validirane-Dobri-praktiki-PZ-14-03-23.pdf