



УНИВЕРСИТЕТ ЗА НАЦИОНАЛНО И СВЕТОВНО СТОПАНСТВО

ФАКУЛТЕТ „УПРАВЛЕНИЕ И АДМИНИСТРАЦИЯ“

КАТЕДРА „ПУБЛИЧНА АДМИНИСТРАЦИЯ“



ИНСТИТУЦИОНАЛНА КООРДИНАЦИЯ ПРИ ВАЛИДИРАНЕ НА РЕЗУЛТАТИ ОТ НЕФОРМАЛНО ОБУЧЕНИЕ

А В Т О Р Е Ф Е Р А Т

на дисертационен труд за присъждане на образователна и научна степен „доктор“
по научната специалност 05.02.24 „Организация и управление извън сферата на
материалното производство”

Докторант: Виолета Чавдарова Тончева-Златкова

Научен ръководител: доц. д-р Деница Горчилова

СОФИЯ

2015

Дисертационният труд е обсъден и предложен за публична защита на заседание на катедра „Публична администрация” при УНСС от 30 март 2015 г.

Дисертационният труд е написан на български език и е с обем от 185 стандартни страници, включващи списък на таблици, списък на фигури, списък на използваните съкращения, въведение, три глави, заключение, осем приложения, списък на използвани източници. Използваната литература съдържа общо 189 единици (84 на български език, 52 на английски език, 31 стратегически и нормативни документи и 22 интернет източници).

В основната част са представени 13 таблици, 18 фигури.

НАУЧНО ЖУРИ:

проф. д-р Валентина Миленкова (ЮЗУ)

проф. д-р Николай Арабаджийски (НБУ)

доц. д-р Александра Парашкевова (ВСУ)

доц. д-р Татяна Даскалова (УНСС)

доц. д-р Деница Горчилова (УНСС)

Публичната защитата на дисертационния труд ще се състои на 25.06.2015 г. от 14:00 часа в зала „Научни съвети” на УНСС.

Материалите по защитата са на разположение на интересуващите се в сектор „Научни съвети и конкурси” на УНСС.

I. ОБЩА ХАРАКТЕРИСТИКА НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД

1. Актуалност и значимост

Динамиката на икономическите и технологични промени през ХХІ век насочва хората към самостоятелно усвояване на нови знания и умения извън структурите на официалната образователна система. Такова неформално учене може да се реализира индивидуално или в групи на работното място, при работа или доброволчество в неправителствения сектор, както и във виртуалното пространство, създадено от глобалната мрежа и мобилните средства за комуникация.

През последното десетилетие ученето през целия живот заема централно място в европейските политики в областта на образованието, а възможностите за неформално обучение са от ключово значение за осигуряване на икономически и социален прогрес, както и за лична реализация на индивидите. Необходимостта от по-гъвкави модели на учене, които да улеснят навлизането и напредването на пазара на труда, да улеснят прехода между етапите на работа и учене и да мотивират хората поставя въпроса за валидирането на резултатите от неформалното обучение.

За много европейски държави различни аспекти на валидирането се разработват и се реализират практически от 2000 г. на основата на Меморандума за учене през целия живот на Европейската комисия. Националните практики за валидиране на резултати от неформално обучение в страните-членки на ЕС са твърде различни и се определят от националните законодателства. Отличават се както използваните инструменти за валидиране на резултатите от ученето, така и институционалната координация, прилаганата методология, степента на участие на всички заинтересовани страни и др.

Важен мотив за актуалността на темата са препоръките за ускоряване на реформите и поетият ангажимент на страните-членки до 2018 г. да въведат в съответствие с националните условия и особености и по подходящ според тях начин разпоредби за валидиране на резултати от неформалното обучение.

На европейско ниво темата придобива значимост вследствие анализ на напредъка във валидирането, направен от Европейският център за развитие на професионалното обучение (CEDEFOP). В България едва през 2012 г. стартират реални стъпки за създаване и изпробване на система за идентифициране и признаване на неформално и самостоятелно придобити знания, умения и компетентности. Необходимо е да се отбележи, че успоредно с валидирането, дисертационният труд фокусира вниманието върху процеса на координация между заинтересованите страни и тяхното по-пълно участие като средство за преодоляване на наблюдавани проблеми.

Настоящият дисертационен труд е насочен към обосноваване на необходимостта от прилагане на нов механизъм за координиране на дейностите в процеса по валидиране на национално равнище. Изоставането на България в областта на неформалното обучение и в прилагането на концепцията за учене през целия живот е допълнителен аргумент да се потърси комплексен механизъм за координиране на усилията в това направление.

2. Разработеност на проблема

През последните години темата за валидиране на резултати от неформално обучение става все по-актуална. В българската научна литература тази проблематика е разработена най-вече в контекста на педагогиката, където работят автори, сред които доц. В. Божилова и доц. С. Цветанска. Икономически фокус върху процеса на валидиране и връзката с управление на човешки ресурси поставят проф. М. Атанасова и проф. К. Владимирова. За валидиране на компетентности, придобити на работното място в България пишат доц. М. Марков, доц. Е. Василева, доц. Т. Тодоров и доц. Д. Иванова.

С практико-приложно значение са продуктите – наръчници, стандарти, процедури, формуляри и др., създадени при осъществяването на отделни проекти, финансирани по европейски програми, сред които ValidAid, ReSolVe, AdValue. С най-голям принос е проектът „Нова възможност за моето бъдеще“, чрез който се тества система за идентифициране и признаване на неформално придобити знания, умения и компетентности. Като резултат от него са разработени анализи, методики, наръчници, формуляри и е осъществено пилотно валидиране на професионални знания, умения и компетентности за ограничен кръг професии.

На европейско ниво периодично се провежда Европейско проучване за валидирането на неформално и самостоятелно учене (през 2004, 2005, 2007, 2010 и 2014 г.) и основна отправна точка са Европейски насоки за валидиране на неформално и самостоятелно учене (2009 г.), както и препоръките на Съвета на Европа.

Научният интерес е подхранен от сериозен дефицит на изследвания по темата, свързана с институционалната координация на процеса по валидиране и равностойното включване на всички заинтересованите страни.

3. Обект на дисертацията

Основният **научен проблем** на дисертацията е недостатъчната институционална координация между участниците в процеса по валидиране на резултати от неформално обучение в България. Необходимостта от подобряване на координацията произтича от пропуски в нормативната уредба, недостатъчно представяне на заинтересованите страни в процеса на валидиране и разпръснатите отговорности между институциите. Преодоляването на изброените проблеми ще даде възможност резултатите от неформалното обучение да бъдат съизмерими с такива от учене във формалната образователна система. В краткосрочен план това ще се отрази на състоянието на пазара на труда, а в дългосрочен – да спомогне за постигане на целите, заложи в стратегията „Европа 2020“.

4. Предметно поле на дисертацията

Научният проблем се разглежда в полето на неформалното обучение – процес на предаване и усвояване на знания и умения, осъществяван обикновено извън официалната образователна система. Тъй като неформалното обучение може да се осъществява в разнообразен контекст (на работното място, при доброволческа дейност, в неправителствени организации и др.) и не подлежи на стриктна регламентация по отношение на процесите, резултатите от него (формираните знания, умения и

компетентности) се нуждаят от валидиране. Валидирането на професионални знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално обучение създава интересно противоречие поради това, че от една страна стои неформалното обучение в своята същност, а от другата - опитът да бъде формално признато, поставено в рамките на официалната образователна система и документация, стандарти, процедури и механизми. Изследванията потвърждават, че неформалното обучение има потенциал да увеличава приноса си в ученето през целия живот. То допълва формалната образователна система, спомага за по-висока гъвкавост на пазара на труда, подкрепя мобилността на работната сила.

5. Цел и задачи

Целта на дисертационния труд е въз основа на изследване на процеса по валидиране и участващите в него структури да се разработи алтернативен модел за институционална координация, който се опира на промени в нормативната база, включване на заинтересованите страни и конкретизиране на техните роли. Търсенето на адекватно институционално решение се реализира чрез съчетаване на експертна и оперативна мрежа от новосъздадени структури, организиращи и провеждащи процеса по валидиране на национално и регионално ниво.

За постигане на целта се формулират четири групи въпроси, които оформят **изследователската програма** на дисертационното изследване:

1. По отношение на неформалното обучение:

Какви са специфичните характеристики на неформалното обучение? По какво се различава то от други форми на учене и основно – от формалната образователна система? Какви са ползите за обучаваните? Защо е необходимо валидиране на резултатите от неформалното обучение?

2. По отношение на валидирането:

Съществува ли обща регламентация на валидирането на европейско ниво? Как се осъществява то в различни страни? Какви примери могат да се използват в българската практика?

3. По отношение на валидирането в България:

Има ли изградена национална система за валидиране в страната? Кои са участниците в нея? Представени ли са всички заинтересовани страни? Кои са пропуските в практиката?

4. По отношение на моделирането на процеса на валидиране:

Какви са предимствата на клъстерната архитектура? По какъв начин създаването на клъстер за валидиране ще подобри представянето и координацията между заинтересованите страни? Как може да се институционализира клъстерът за валидиране и как ще функционира той?

В резултат на изпълнението на изследователската програма се очаква изпълнението на следните **задачи**:

- Да се очертае мястото на неформалното обучение в образователната триада на концепцията за учене през целия живот.

- Да се анализират параметрите на участието в неформално обучение в България в сравнителен европейски план.
- Въз основа на европейска практика да се изследва функционирането на системи за валидиране на резултати от неформално обучение.
- Да се обоснове приложимостта на клъстерния подход към сферата на неформалното обучение и валидирането на резултати от него.
- Да се идентифицират функциите на заинтересованите страни и механизмите на взаимодействие, които ще формират клъстера на валидиране.

6. Основна теза и изследователски хипотези

Защитаваната в дисертационното изследване **теза** е, че е необходима институционална координация, чрез която да бъдат представени всички заинтересовани страни в процеса на валидиране на резултати от неформално обучение. Това може да бъде постигнато чрез изграждането на **клъстер за валидиране**. Той е съгласуваща организационна среда, която позволява едновременно постигане на (1) включване в процеса на валидиране на всички заинтересовани страни, (2) постигане на равнопоставеност при вземането на решения като се отчитат интересите на участниците и (3) поставяне на потребителя в центъра на процеса на валидиране. Работата на клъстера се улеснява от възприетата приемственост спрямо съществуващи регионални структури, процеси и проектен опит.

В подкрепа на основната теза се формулират и следните изследователски **микротези**:

- 1) Неформалното обучение в България изостава значително спрямо европейските цели и опит.
- 2) Съществуват съществени различия в националните практики по валидиране и при изграждането на национални системи за валидиране в европейските страни.
- 3) В България не е изградена национална система за валидиране.
- 4) Отговорностите на въвличените в практиката по валидиране в България участници не са достатъчно точно определени, а някои заинтересовани страни не са представени.
- 5) Валидирането на професионални знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално обучение е затруднено от дефицити в нормативната база.

7. Изследователски подход

Методологическа основа на изследването е прилагането на **системен подход** към процеса на валидиране. На входа той предполага идентификация и оценка на ключови фактори като пазара на труда и въздействие на европейската нормативна рамка. Изследването на особеностите на участниците, техните функции и връзките между тях характеризира функционирането на системата за валидиране. На изхода се разглеждат ползите за всички участници с фокус върху потребителите.

Широко използван метод е **сравнителният анализ**. Чрез него се решават няколко ключови за изследването задачи. На първо място се извежда ролята на неформалното обучение в образователната триада на ученето през целия живот. На второ място се

анализира степента на изграденост на национални системи за валидиране в различни европейски държави.

Обвързването на интересите, правата и задълженията на множеството заинтересовани страни в процеса на валидиране не може да стане без да се вземат под внимание фактори като нормативната уредба, наложилите се в дадена страна исторически разбирания за ролите на отделните участници, съобразяването с очакванията на международни партньори и др. Прилагането на **институционален подход** дава възможност да се обвържат горепосочените елементи, без при това да се налагат готови чуждестранни модели. В дисертационния труд се приема широкото разбиране на Д. Норт за институциите като *„създаваните от хората рамки на поведение, които структурират политическите, икономическите и социалните взаимодействия“*¹.

От съществено значение за подобряването на институционалната координация при валидирането е познаването и съобразяването с институционалната среда. Като резултат от наличните човешки регламенти, тя определя всички рамки и резултата на индивидуалното и груповото поведение. От тази гледна точка се обръща внимание на налични стратегически и нормативни актове, функциониращи в страната и имащи отношение към валидирането.

8. Методи на изследване

Изследователските задачи са постигнати с използването на качествени и количествени методи. По-конкретно прилаганите изследователски **методи** са:

- проучване и интерпретация на научна литература в областта на ученето през целия живот, неформалното обучение и валидирането на резултати;
- анализ на нормативни актове на Европейския съюз и България, регламенти, директиви, препоръки, решения в областта на неформалното обучение и валидирането, както и на действащите национални стратегии в страната;
- изследване на публично достъпна информация за валидирането в България;
- обобщаване и анализ на статистическа информация.

Информацията, необходима за постигане на целите и задачите на дисертационния труд, се осигурява от материали на Евростат, Националния статистически институт, бази данни на Организацията за икономическо и социално развитие и CEDEFOP.

9. Ограничителни условия

За фокусиране на дисертационното изследване се възприемат някои **ограничения**:

Първо, фокусът на изследването е практико-приложен. Поради това се използват общоприети термини в практиката на управление на образованието и обучението, ученето през целия живот и валидирането. Теоретичният анализ има за цел да очертае аналитичната рамка на дисертационното изследване.

Второ, във фокуса на анализа не попадат системата на формалното образование с отделните нейни нива и неформалното (самостоятелно) учене. Те се използват в сравнителен план, за да бъдат изведени характеристиките на неформалното обучение.

¹ Норт, Д. (2000): Институции, институционални изменения и функциониране на икономиката, Лик.9, стр. 12

Трето, в дисертацията не се разглеждат въпросите за признаване на осемте ключови компетентности. Възприема се становището, че валидирането на професионални знания, умения и компетентности, придобити от неформално обучение осигурява по-широка и обща платформа за анализ.

Четвърто, дисертацията е фокусирана върху процеса на валидиране. Трудовият пазар се разглежда като фактор за осъществяване на валидирането. Възможност за продължаване на изследването е да се проследи връзката между валидирането и последващата реализация на трудовия пазар.

Пето, поради управленския характер на изследването, в дисертацията не се разглеждат специфични въпроси като: методи за обучение, прилагане на различни педагогически подходи, ролята на преподаването, оценката и качеството на неформалното обучение.

Шесто, анализът обхваща периода след приемането на България в Европейския съюз. Поради това не се дискутират нормативни актове и стратегически документи в областта на неформалното обучение в България преди 2007 г. В зависимост от наличната информация се анализират данни за подпериоди в рамките на 2007-2014 г.

II. СЪДЪРЖАНИЕ НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД

СПИСЪК НА ТАБЛИЦИТЕ

СПИСЪК НА ФИГУРИТЕ

ИЗПОЛЗВАНИ СЪКРАЩЕНИЯ

ВЪВЕДЕНИЕ

ПЪРВА ГЛАВА. СПЕЦИФИКИ НА НЕФОРМАЛНОТО ОБУЧЕНИЕ

1. Концепцията „Учене през целия живот”
2. Образователна триада в концепцията „Учене през целия живот”
3. Същност и характеристики на неформалното обучение
4. Ползи от неформалното обучение
5. Неформалното обучение в България

ВТОРА ГЛАВА. ВАЛИДИРАНЕ НА ПРОФЕСИОНАЛНИ ЗНАНИЯ, УМЕНИЯ И КОМПЕТЕНТНОСТИ

1. Същност на валидирането
2. Система за валидиране
3. Национални системи за валидиране
4. Европейски опит в областта на валидирането

ТРЕТА ГЛАВА. ИЗГРАЖДАНЕ НА КЛЪСТЕР ЗА ВАЛИДИРАНЕ НА РЕЗУЛТАТИ ОТ НЕФОРМАЛНО ОБУЧЕНИЕ

1. Клъстерът като механизъм за институционална координация
2. Нормативна база за валидиране на резултати от неформално обучение в България
3. Участници в клъстер за валидиране
4. Модел на клъстер за валидиране
5. Насоки за усъвършенстване на нормативната рамка в областта на валидирането

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

ПРИЛОЖЕНИЯ

ИЗПОЛЗВАНИ ИЗТОЧНИЦИ

III. СИНТЕЗИРАНО ИЗЛОЖЕНИЕ НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД

ПЪРВА ГЛАВА. СПЕЦИФИКИ НА НЕФОРМАЛНОТО ОБУЧЕНИЕ

Отправна точка в дисертационното изследване е неформалното обучение (НФО) като елемент от концепцията за учене през целия живот. В първа глава то се изследва в съпоставка с формалната образователна система, за да се отговори на въпроса какво поражда необходимостта от валидиране на професионални знания, умения и компетентности, придобити вследствие на неформално обучение.

1. Концепцията „Учение през целия живот”

Направеният терминологичен преглед извежда няколко **ключови страни на ученето през целия живот (УЦЖ)**, които правят възможни разбирането му и опита то да бъде концептуализирано в рамките на съвременното общество. Ученето през целия живот е:

- **постоянна форма** на дейност на съвременния човек, обединяваща голяма част от неговите занимания;
- обхваща усъвършенстването и актуализацията на индивидуалните способности, умения, знания, интереси, т.е. това е **процес, който се осъществява през целия живот на човек** – от ранното детство до годините след пенсиониране.
- осъществява се **навсякъде**, но по различен начин – във формална среда, по неформален път, във всекидневието.

УЦЖ обхваща дейности, които помагат при адаптирането на човек към променящия се свят, неговото постоянно включване в качеството му на гражданин и на трудещ се. Това води до овластяване на личността във всички сфери на нейния личен, социален и икономически живот.

Дисертацията възприема дефинициите на Стратегията за развитие на ученето през целия живот 2013-2020 г. за: **образованието** като „институционализиран процес на предаване и усвояване на общи, специални, професионални знания и умения, развиващи интелектуалните способности на личността. Този процес обикновено води до придобиване на степен на образование или на степен на професионална квалификация”; **обучението** като „процес на предаване и усвояване на знания и умения, предназначени за определена професионална, социална и лична сфера, който се осъществява вътре и извън образователните институции. Резултатите от обучението могат да бъдат валидирани и сертифицирани” и **ученето** като „кумулятивен процес на постепенно усвояване от индивидите на все по-сложни и абстрактни знания (понятия, категории и модели на поведение) и/или умения и компетентности.”²

На тази основа в дисертацията с „учене“ ще бъде назоваван процесът на придобиване на нови знания, умения и нагласи; с „образование“ ще бъдат обозначавани учебни процеси, протичащи в официалната образователна система, а с „обучение“ – дейности, които най-често се осъществяват извън и в допълнение към нея.

² Стратегия за ученето през целия живот 2013-2020 г., с. 36

2. Образователна триада в концепцията „Учене през целия живот”

През 1972 г. Международната комисия за развитие на образованието към ЮНЕСКО изготвя доклад „Образованието днес и утре“³, в който са дадени официални дефиниции за формално, неформално и информално образование, разгледани като **образователна триада**. Процесът на учене през целия живот ги обединява като включва всички възможности на традиционното и дистанционното учене.

Формално е това образование, което се получава в институционално изградени учебни заведения (училища, колежи, лицеи, университети). Те са регламентирани от закони, правилници, разпоредби и изграждат образователната система в дадена страна. В тях се преподава на деца и младежи от 6-7 до 20-25 години. Учебното съдържание е стриктно определено чрез държавни образователни изисквания, учебни планове и учебни програми. Резултатите от участието в системата на формалното образование се удостоверяват с даването на дипломи и сертификати за придобита степен на образование и/или квалификация.

Неформалното обучение не е регламентирано. То е насочено към развитието на интелекта, културата, личностните качества и възможности на човека, които се проверяват и доказват в живота. Може да се осъществява както в институционализирани учебни заведения, така и вън от тях (независимо). НФО може да е насочено към всякакви възрастови групи. Учебното съдържание, формите, методите, образователните технологии се определят в диалог между този, който води обучението и този, който се учи. Ученият се сам определя целта, задачите, съдържанието, технологиите в зависимост от своите потребности, мотиви, интереси и възможности. Неформалното обучение завършва, когато се постигне целта, когато се удовлетворят потребностите и интересите на обучавания. В края на обучението не се получава никакъв документ, т.е. не се гарантират права на лицето. В повечето случаи, дори и да се издава документ за завършен курс, той не е равностоен на документите, издавани при формалното образование. Признаването на резултатите зависи от желанието на работодателя.

Информалното (самостоятелно) учене⁴ съпровожда живота на всеки човек. Този тип учене не е задължително и организирано; може да не се осъзнава от индивида като начин за получаване на част от неговите знания и умения. За информално (паралелно, неофициално) учене се заговаря през 70-те години на XX век с развитието на медиите. Те се превръщат в сериозен източник на информация и знания и влияят върху формирането на убеждения и ценности, в зависимост от интелекта и културата на отделните хора. Информалното учене няма формална структура, случва се в ежедневието и по време на трудовата дейност.

Обобщените в таблица 1 примери показват, че **не съществува единомислие по отношение на използваната терминология**. В литературата, публикациите и

³ Образованието днес и утре, Международна комисия за развитие на образованието към ЮНЕСКО, 1972

⁴ В Становище относно употребата на термините формално учене, неформално учене, информално ИЛИ самостоятелно учене от 16.06.2014 г. на Институт по български език „проф. Любомир Андрейчин” към БАН, предоставено на Комисия за образованието и науката на 42-ро Народно събрание, се препоръчва използването на термина „самостоятелно” вместо „информално” учене.

стратегическите документи се срещат припокриващи се дефиниции за неформално образование, неформално обучение и неформално учене или обяснение на едното понятие с другото. Причина за това може да се търси и в преводите на европейски документи, съответно използването на „learning” (от английски език – обучение, учене), широкото им използване при изготвяне на стратегически документи и мултиплицирането на грешка в различни източници.

Таблица 1. Ключови определения в литературата за образователната триада

Източник	Формално	Неформално	Информално
Coombs et al. (1973)	Формално <u>образование</u> : в официалната система за образование и обучение	Неформално <u>образование</u> : организирано, но извън формалната система; служи на конкретна целева група и има учебни цели	Информално <u>образование</u> : истинският процес на учене през целия живот, ежедневен опит (приятели, съседи и т.н.)
ISCED (1997)	Формално <u>образование</u> : в официалната система за образование и обучение, до възраст 20-25 г.	Неформално <u>образование</u> : Организирано и непрекъснато; за всички възрасти, в или извън образователни институции; образователни програми за възрастни (неграмотност и др.)	Информално <u>учене</u> : съзнателно, но много слабо организирано и структурирано.
ЕС (2000)	Формално <u>учене</u> : в официалната система за образование и обучение, което води до получаване на квалификация.	Неформално <u>учене</u> : редом с официалната система за образование и обучение, което не води до получаване на квалификация.	Информално <u>учене</u> : от ежедневните ситуации; не е задължително да е съзнателно.
EUROSTAT (2000 и 2006)	Взето от ISCED 97	Взето от ISCED 97	Информално <u>учене</u> : съзнателно, по-слабо организирано и структурирано от формалното учене.
CEDEFOP (2005)	Планирани и съзнателни образователни и обучителни дейности.	Планирани и съзнателни дейности, но без явна учебна цел.	Непланирани и несъзнателни учебни дейности.
OECD (2007)	Формално <u>обучение</u> : в образователни институции, центрове за обучение на възрастни или на работното място.	Неформално <u>обучение</u> : С учебна програма, но без оценяване, не води до квалификация; съзнателно.	Информално <u>обучение</u> : от ежедневната работа или дейности за удоволствие, хоби. Не е организирано или структурирано. Несъзнателно.
CEDEFOP (2008)	Формално <u>образование</u> : в училище, обучителен център или на работното място.	Неформално <u>обучение</u> : планирани дейности, без явна учебна цел, съзнателно.	Информално <u>учение</u> : от ежедневната работа, семейството, дейности за удоволствие, хоби. Не е организирано или структурирано. Несъзнателно.

Въз основа на прегледа на основни пунктове на концепцията „Учение през целия живот” и направеното терминологично сравнение се очертават **следните изводи**:

Първо, съществуват множество определения за трите типа дейности – формално образование, неформално обучение и информално (самостоятелно) учене, както и смесване на понятията „образование“ и „обучение“. Размиването на границите между елементите на образователната триада и нарастващият брой обучители, които намират професионална реализация и в двете области, допълнително допринасят за липсата на терминологична чистота.

Второ, има терминологични разминавания по отношение на обхвата на неформалното обучение в образователната триада, но същностните му характеристики го отличават от възможностите, предоставяни от системата на формално образование.

Трето, спецификите в продължителността, мястото на осъществяване, постиганите резултати и други особености насочват анализа към конкретизиране на същността на неформалното обучение.

Систематизирането на съществуващите гледни точки към елементите на образователната триада налага допълнителен анализ на терминологичната идентификация, за да бъде очертано разбирането на автора за неформалното обучение.

3. Същност и характеристики на неформалното обучение

Ясното дефиниране на неформалното обучение се усложнява от факта, че то обхваща *две доста различни реалности*: от една страна, **обучителни дейности, които протичат извън системата на формалното образование** (напр. лекция за социалните права, организирани от синдикат), а от друга – **опитът, придобит по време на упражняване на отговорности в доброволческа организация** (напр. когато човек е член на управителния съвет на неправителствена организация за защита на околната среда).

За целите на дисертационния труд терминът „неформално обучение“ се разбира като *процес на предаване и усвояване на знания и умения, осъществяван в рамките на организирана дейност вътре и извън образователните институции, резултатите от който могат да бъдат оценени и валидирани*. Това ще позволи от една страна ясното разграничаване на НФО от формалното образование и образователната система като цяло, а от друга – смесването с валидирането на резултати.

Основните **характеристики на неформалното обучение** са следните:

- Програмата за неформално обучение се появява като *иновация*, предназначена да реши актуални към определен момент проблеми.
- То може да подпомогне създаването на програма или проект след известна фаза на експериментиране, тъй като е *гъвкаво* и целите се адаптират към потребностите.
- То е ориентирано към *конкретна цел* и има точно предназначение – насочено е към обучение за решаване на специфични проблеми и по-рядко към абстрактно изучавани учебни предмети.
- То е по-скоро *практическо*, отколкото теоретично.
- То е *центрирано в учащия се* и е *партиципативно* – основано на изискването за активно участие.

- Има по-ограничени възможности за външен контрол, тъй като е автономно на програмно равнище.
- *По-икономично е*, тъй като може да се осъществява във всякакви условия.
- По своята същност представлява *непрекъснат процес* на учене през целия живот.

Неформалното обучение се планира и реализира с активното участие на фасилитатор. Той е не толкова водещ и преподавател, колкото партньор, подпомагащ процеса на учене. Обучаващите се са активни, те решават проблеми, работят със своите ръце и мислят творчески. Ученето е практическо, гъвкаво и базирано на реалните нужди на участниците. То се основава на взаимното доверие и уважение като при това окуражава задаването на въпроси и рефлексията. Не на последно място, предназначението на неформалното обучение е по-скоро да подкрепи живота на индивида или общността, отколкото да осигури предаването на отделни умения или знания.

Неформалното обучение се проявява **в различни форми**: дребномащабни групови образователни дейности или големи национални програми; силно специализирани или стандартизирани програми; обучение за възрастни или за деца; кратковременни програми за обучение с цел подготовка за участие във формалното образование или постоянна алтернатива на традиционното образование; грамотност и базово образование или начално, професионално и продължаващо обучение за професионално развитие; държавни програми или такива, предлагани от частни обучителни организации; отделни образователни дейности или практически упражнения, прилагани във формалното образование.

С цел обобщение на изведените до тук характеристики на неформалното обучение, в таблица 2 то е представено в паралел с формалното образование, като са избрани критерии, тясно свързани с процеса на валидиране, който се разглежда във втора глава.

Таблица 2. Сравнение между формално образование и неформално обучение

Критерии	Формално образование	Неформално обучение
Място на провеждане	Образователни институции	Образователни и обучителни институции, НПО, бизнес организации и др.
Регулация	Закони, Наредби, ДООИ и др.	Автономно е и трудно подлежи на външен контрол; няма
Мотивация	Задължителност на образованието до 16 г. възраст	Лична (индивидуална) мотивация ;
Образователен процес	Организиран, с ясни планове, програми, учебни цели;	Организиран или не; с ясни учебни цели или не; нестандартизиран , гъвкав спрямо потребности на обучаеми.
Продължителност на обучението	Обикновено е точно определено в рамките на годината; дългосрочно; стандарт за 6 уч. часа мин.	Не е определено ; обикновено е краткосрочно; може и за няколко часа на ден.
Резултати	знанията > умения, компетентностите	умения, компетентностите > знанията
Ефект	Отложен във времето.	Пряко приложение на наученото; видим резултат

Документи	Официални и признати: (дипломи, свидетелства, удостоверения, сертификати)	В някои случаи сертификати. <u>Не са официални и признати.</u>
-----------	---	---

Може да се направи изводът, че ако за формалното образование са валидни правила, има създадени стандарти, ясно определени цели, официални документи, то НФО се провежда от различни организации, няма стандарти и трудно може да се осъществи външен контрол, да се следи за качество. Проблемът за идентифицирането, оценката и признаването на знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално обучение създава *интересно противоречие* поради това, че от една страна стои неформалното обучение в своята същност, а от другата – опитът то да бъде формално признато, поставено в рамките на официалната образователна система и документация, стандарти, процедури и механизми.

4. Ползи от неформалното обучение

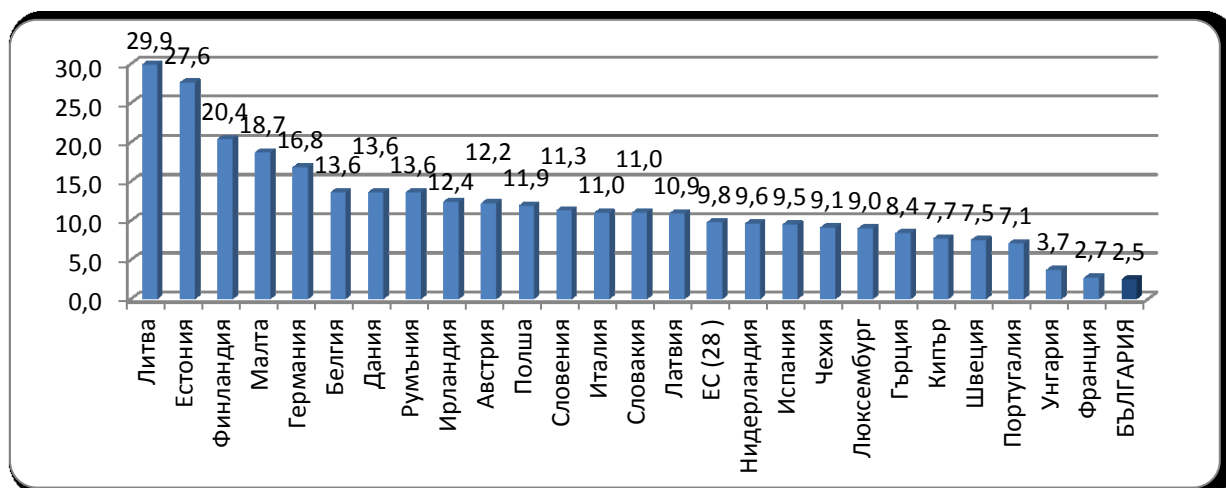
Значимостта на НФО в образователната триада се разкрива чрез ползите, които имат участващите в него на различни нива.

- **Индивидуално ниво** - удовлетворяване на личния интерес на участника при постигането на конкретен образователен резултат и развитие на личния потенциал; осъзнаване на възможностите му и постигане на добра конкурентоспособност; пряка възможност за практическо прилагане на натрупаните знания и умения в сферата на формалното образование; възможности за запознаване с други професионални сфери, някои от които не са покрити от формалното образование и др.
- **Обществено ниво** – разпознаването и признаването на резултатите от НФО водят до по-добра реализация на пазара на труда, значително удовлетворение от постигнатите резултати и засилване на желанието за учене през целия живот; улеснява се и се насърчава прехода на пазара на труда, мотивират се безработните да се включат в този процес и да намерят своето място на пазара на труда. Важността на валидирането на професионални знания и умения, придобити чрез неформално учене се подчертава и от факта, че близо 60% от регистрираните безработни в България са **без документ за професия и квалификация**, но могат да имат определени знания и умения, придобити чрез опит или чрез участие във форми на НФО⁵; **основен инструмент за реализиране на политиката за учене през целия живот**, т.е. създават се условия за професионално и личностно развитие, за официално признаване и сертифициране на придобитите или усъвършенствани професионални знания, умения и компетентности и така се гарантира равнопоставеност на различните типове учене, улеснява се прехода на личността от образование и обучение към заетост и се подкрепя реализирането на хората, особено на тези с по-ниско образование и квалификация, на пазара на труда.

⁵ <http://www.az.government.bg/> (посетен 03.2015 г.)

5. Неформалното обучение в България

От фигура 1 може да се придобие обща представа за състоянието на **неформалното обучение в България**. Участието на населението в неформално обучение е едва 2,5%, като с близки резултати са Унгария (3,7%) и Франция (2,7%). Открояват се Литва (29,9%), Естония (27,6%), Финландия (20,4%), както и Малта (18,7%) и Германия (16,8%). Средно за ЕС-28 този показател е 9,8 %.



Източник: по данни на Eurostat (посетен: 07.2014 г.)

Фигура 1. Участие на населението в неформално обучение за 2011 г. (в % от общото население)

Най-често неформалното обучение се провежда на работното място. За всички страни относителният дял на участващите в обучение на работното място спрямо общото участие в НФО е висок – тук България и Малта са на първите позиции с по 94%, следвани от Норвегия (92%), Словакия (91%), Белгия (89%) и др. Най-слабо представяне имат Гърция (71%), Италия (70%) и Словения (69%). Средно за ЕС-28 стойността е 80%.

Картината на участието на населението във формално образование или неформално обучение в България е следната: 27,5% от мъжете и 24,6% от жените са участвали във формално или неформално обучение. Много е висок процентът на необхванатите от дейностите, съответно 72,5% (мъже) и 75,4% (жени).

Близо една трета (31%) от хората от възрастовата група 25-34 г. са участвали, което може да бъде обяснено от една страна с продължаване на формално образование, а от друга – с участие в младежки дейности, проекти и неформално обучение. Близък е и процентът на групата 35-54 г. – 29,1%, което по-вероятно е свързано с обучение на работното място. За хората между 55 и 64 г. – само 15,1% са участвали в някаква форма на формално образование или неформално обучение.

Най-активни са хората с висше образование (40,1%), а най-висок процент на неучаствали (87,7%) е сред тези с основно и по-ниско образование. От групата на

хората със средно образование само 24,8% са участвали, а останалите 75,2% не са се включили в обучение.

Най-висок е процентът на участвалите в обучение заети лица (38,4%), 94,7% от безработните и 95,3% от икономически неактивните не са се включили във формално образование или неформално обучение. Тези данни могат да бъдат обяснени с участието в обучение на работното място, както и с участие на безработните в европейски програми и проекти, с цел адаптиране към пазара на труда.

Едва 28,1% от живеещите в градове и 19,6% от живеещите в села са участвали във формално образование или неформално обучение. Тези данни показват, че причините могат да се търсят не само във възможностите и разнообразието от образователни дейности в града, но и в мотивацията и желанието за реализация на отделния индивид.

Данните за участието в някакъв вид самостоятелно обучение е представено с цел да се обхване пълната картина за типове обучение. Едва 12% заявяват, че са участвали в самостоятелно учене, а 88% отговарят негативно.

От приведените данни може да бъде направен **изводът**, че във формално образование и обучение или неформално обучение участват предимно лица с висше образование, заети, на възраст между 25 и 34 г. Разпределението по пол е почти равномерно, както и по местоживееене град-село. 88% от населението не са участвали в някакъв вид самостоятелно обучение.

Разглеждането на **предизвикателствата** пред НФО в България е свързано с разбирането на ролята и значението му от страна на отговорните институции за провеждането на образователни политики:

- Основна спънка пред развитието на НФО години наред бе отказът на формалната система да разпознае натрупаните образователни компетентности и да ги включи като значима част от развитието на личностния потенциал.
- Разпознаването на неформалното обучение от образователните институции не бива да означава само включване на дейностите му във формалната програма, а признаване на реално постигнати резултати, като НФО трябва да запази своята основната характеристика: доброволното участие.
- Необходимо е да се разработят стандарти, които да гарантират качество на системата и които да утвърдят минимум изискуеми образователни резултати при участие в неформалното обучение.
- Налага се унифициране на документите за участие, тъй като към момента обучителните организации издават различни по вид и съдържание сертификати.
- Важно е да се намери стратегически подход към популяризиране на ползите от НФО и стойността на издадените сертификати пред работодателите, което да доведе до по-добра реализация на участниците.
- Има нужда от координация между заинтересованите страни и подобряване на връзките между тях.

След направен деск-анализ на стратегически документи, официални доклади, регионални планове за развитие, публикации в пресата и информация от интернет, за

целите на дисертационния труд са изведени **основни приоритети за развитие на неформалното обучение:**

- 1) Насърчаване на гражданите и повишаване на мотивацията им за включване в процеса на неформално обучение.
- 2) Осигуряване на адекватност на неформалното обучение спрямо потребностите на местния пазар на труд;
- 3) Развитие на мрежата от организации, ангажирани в процеса на НФО;
- 4) Повишаване качеството на предлаганите обучения.

В обобщение на прегледа на състоянието на НФО в България трябва да се отбележи, че все още **не съществува утвърден механизъм за валидиране** на знания и умения, придобити в резултат на неформално обучение. В България процесът на развитие на политики в областта на валидирането започва в изпълнение на изискванията произтичащи от присъединяването към Европейския съюз. Въпреки това, признаването и сертифицирането на професионални знания, умения и компетентности все още се прилага твърде ограничено. Липсва устойчивост на положителните практики. Проучването и прилагането на европейски опит и създаването на система за валидиране на професионални знания, умения и компетентности на регионално и местно ниво е сред основните задачи и дейности, формулирани в националните стратегически документи, свързани с УЦЖ. Необходимостта от незабавни действия в това направление става все по-категорична на фона на острата нужда от квалифицирана работна сила на пазара на труда, негативните демографски тенденции и потребността от ефективно използване на наличните човешки ресурси в страната. В този смисъл, валидирането на професионални знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално обучение е възможност за официалното им признаване и сертифициране с документ за професионална квалификация, равностоен на документа, издаден след завършено обучение във формалната система. Валидирането е вече доказана потребност и утвърдена практика в много европейски държави в отговор на предизвикателствата пред професионалната квалификация на човешките ресурси, продиктувани от динамичните икономически и социални промени, демографското напрежение вследствие застаряване на населението, сериозните икономически трудности и нарастване на безработицата през последните години.

Необходимостта от валидиране на резултати от НФО произтича от задачата да се направи видим целия обхват на знания и опит, притежавани от индивида, независимо от контекста, в който се е осъществило ученето. За работодателя това е въпрос на управление на човешките ресурси, а за обществото – въпрос на пълноценното използване на съществуващите знания и опит, като по този начин се избягва отпадането от пазара на труда, финансира се преминаването през процедура по валидиране (а не през цялостно обучение), което е значително по-евтино, предотвратява се дублирането на обучение за професионални знания, умения и компетентности, които индивидът вече е придобил по неформален път.

ВТОРА ГЛАВА. ВАЛИДИРАНЕ НА РЕЗУЛТАТИ ОТ НЕФОРМАЛНО ОБУЧЕНИЕ

Въпросите за същността на валидирането на резултатите от неформално обучение, за критериите, методите и подходите за осъществяването му, както и как да се създадат надеждни процедури и система от стандарти, функциониращи в обща квалификационна рамка представляват интерес не само от научноизследователска, но и от практико-приложна гледна точка. От една страна, тенденциите в развитието на образованието са свързани със създаването на все повече възможности за учене през целия живот, а от друга – пазарът на труда в страната поставя все по-големи изисквания към работната сила, тъй като нейното качество има ключова роля за повишаване на конкурентоспособността на фирмите. В момент, когато Европейският съюз е в икономическа криза, довела до рязко нарастване на безработицата (особено сред младите хора) и при застаряването на населението, валидирането на адекватни знания, умения и компетентности става още по-съществено за подобряване на функционирането на пазара на труда, като стимулира мобилността и повишава конкурентоспособността и икономическия растеж.

1. Същност на валидирането

За целите на дисертационния труд се възприемат дефинициите, използвани в Европейската квалификационна рамка (ЕКР), като най-точно отразяващи особеностите на процеса на валидиране.

Първият специфичен термин е *„резултати от обучението“*. Той отразява онова, което учащият знае, разбира и може да направи при завършване на учебния процес. Резултатите от обучението се проявяват в знания, умения и компетентности. В следващите параграфи *„резултати от обучението“* се използва еднозначно с *„резултати от учене“* и *„учебни резултати“*, разписани в държавните образователни изисквания (ДОИ). Характеристиките на резултатите от ученето ги правят приложими за целите на валидирането:

- те са конкретни (фокусират се върху това, което обучаваният трябва да може да прави);
- измерими, даващи мярката/нивото/стандарта (колко добре обучаваният би трябвало да го прави/при какви условия/в съответствие с какви изисквания);
- разбираеми (ясни за всички въввлечени в процеса на обучение);
- постижими (съобразени с изискваното минимално образователно равнище и степента на професионална квалификация);
- оценими;
- очевидни и лесно доказуеми (всеки обучаван може да докаже, че е постигнал определен резултат);
- реалистични.

Друго релевантно понятие е *„единица резултат“*. Това е ограничена съвкупност от знания, умения или компетентности, най-малката единица компетентност, която може да бъде валидирана. Оттук произтича разграничаването на: **знания** – „резултат от усвояване на информация в процес на учене. Знанията са съвкупност от факти,

принципи, теории и практики, които са свързани с определена сфера на работа или обучение. В ЕКР знанията се описват като теоретични и/или фактологични.”; **умения** – „способност за прилагане на знанията и прилагане на ноу-хау при изпълнение на задачи и решаване на проблеми. В ЕКР уменията се описват като познавателни (включващи прилагане на логическо, интуитивно и творческо мислене) и практически (включващи сръчност и употреба на методи, материали, уреди и инструменти)”;

компетентност – „доказана способност за използване на знания, умения и личностни, социални и/или методологични дадености в работни или учебни ситуации в професионално и личностно развитие. В ЕКР способностите се описват с оглед степента на поемане на отговорност и самостоятелност.”⁶

Валидирането на резултати от обучението (знания, умения и компетентности, постигнати чрез НФО) играе важна роля за повишаване на пригодността за заетост и на мобилността, както и за увеличаване на мотивацията за учене през целия живот, особено при хората в социално и икономически неравностойно положение или при нискоквалифицираните.

В обобщение, валидирането се разглежда като инструмент за:

- подпомагане на ученето през целия живот, личностното, професионално и кариерно развитие на гражданите;
- реализиране на политиките за заетост и социално включване на национално, регионално и местно ниво;
- оползотворяване и развитие на човешките ресурси на ниво стопански субекти и икономиката като цяло.

Необходимо е изрично да се подчертае, че за да изпълнява ролята на такъв инструмент, валидирането трябва да стане интегрална част на националните системи за квалификация в политически, нормативен, административен и финансов план.

2. Система за валидиране

Процесът по валидиране обхваща множество участници, включва в себе си разнообразни подпроцеси, необходимо е да отчита общоприети принципи, но да се съобразява с особености на националните традиции и образователни практики. Поради това по-адекватно е разглеждането му като цялостна система.

2.1. Елементи

Системата за валидиране следва да създава условия всяко лице да се ползва от различни видове учене, поотделно или в съчетание, в зависимост от индивидуалните си потребности. Тя включва следните елементи:

- **Определяне на личните резултати**, постигнати чрез НФО – установяване на наличието на конкретен опит у дадено лице чрез провеждане на събеседване;
- **Документиране на личните резултати**, постигнати чрез НФО – онагледяване на опита на лицето;
- **Оценка на личните резултати**, постигнати чрез НФО – официално оценяване на установения опит;

⁶ По Европейска квалификационна рамка, http://ec.europa.eu/ploteus/sites/eac-eqf/files/broch_bg.pdf

- **Удостоверяване на констатациите от оценката на личните резултати**, постигнати чрез НФО, под формата на квалификация или кредити за придобиване на квалификация, или по друг подходящ начин. Това е удостоверяване на резултатите от оценяването, които могат да доведат до частична или пълна квалификация.

2.2. Принципи на системата за валидиране

В системата за валидиране на резултати от неформално обучение е необходимо да бъдат приложени следните **принципи**⁷:

- **Доброволност** – процедурата по валидиране се прилага при заявено желание от страна на гражданите, основано на самостоятелно и информирано решение;
- **Равен достъп** – системата за валидиране гарантира свободен достъп и зачитане на правата и постиженията на всички граждани, независимо от техния пол, възраст, социално положение или етническа принадлежност;
- **Информираност** – възможностите за валидиране се популяризират системно и активно сред обществеността, потенциалните кандидати и заявителите на услуги по валидиране;
- **Надеждност и доверие** – обективност, прозрачност и гарантираност на качеството на процесите по валидиране в т.ч. идентифициране, оценка и признаване на резултатите от неформално обучение;
- **Достоверност и легитимност** – законосъобразно и правилно прилагане на методите и механизмите за валидиране. Процедурата по валидиране е съобразена с действащата нормативна уредба в областта на професионалното образование и обучение, правата и задълженията на участниците в процеса. Дейностите по валидиране се осъществяват от легитимни компетентни институции.
- **Ясно определени задължения на отговорните институции** – процедурата по валидиране определя конкретните отговорности на национално, регионално и местно ниво във връзка с ефективната организация и управление на дейностите по валидиране, както и задълженията на ангажираните институции във връзка с осигуряване на качеството на информирането и консултирането, идентифицирането, оценката и сертифицирането на професионални знания, умения и компетентности;
- **Прозрачност и съгласуваност на дейностите** – резултатите от дейностите на всеки етап от процеса на валидиране се документират съгласно изисквания, които осигуряват аргументирана и надеждна информация за всички участници в процеса;
- **Преносимост на резултатите от валидирането** – процедурата позволява резултатите от валидирането на знания, умения и компетентности да се

⁷ Обобщени по: Методология за въвеждане и поддържане на система за идентифициране и признаване на знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално обучение и самостоятелно учене, 2014; <http://validirane.mon.bg/>, (посетен 03.2015 г.)

използват за включване на гражданите в по-нататъшно професионално обучение във формалната система.

Европейските принципи, водещи за всички държави-членки, които са в основата на политиките за валидиране, намират израз в:

- Индивидуалното право – всяко лице решава дали да участва или не в процедура за валидиране; валидирането трябва да се основава на социалния диалог; и да позволява право на обжалване (сумарен метод на валидиране);
- Отговорността и задълженията на заинтересованите страни – те трябва да изграждат, в съответствие със своите права, отговорности и компетентности, системи и подходи за идентифициране и валидиране на неформалното учене. Те трябва да включват подходящи механизми за осигуряване на качество. Заинтересованите страни трябва да осигуряват на лицата ориентиране, консултиране и информация за използваните от тях системи и подходи;
- Конфиденциалността и доверието, вградени в прозрачността на процедурите, на използваните методологии и методи за оценяване;
- Надеждността и легитимността, чрез участие на всички заинтересовани страни при разработването, прилагането и финансирането на механизма за валидиране.

Системите и подходите за валидиране на резултати от неформално обучение трябва да са съобразени с реални интереси и да осигуряват балансирано участие на съответните заинтересовани институции и организации.

2.3. Значимост на валидирането

Валидирането се разглежда като инструмент, който подпомага европейските държави да постигат значими за социалния и икономически напредък политически цели.

Първо, това са **ефикасните инвестиции в образование и обучение** – валидирането допринася за съкращаване на сроковете за придобиване на образование и квалификация, и съответно за ефективно оползотворяване на публичните и частни инвестиции за развитие на човешките ресурси.

На второ място, по отношение на **ефективността на пазара на труда**, валидирането повишава пригодността за заетост, съдейства за подобряване на трудовото представяне на работното място, за увеличаване дела на устойчивата заетост, намаляване на времето за търсене на работа и на периодите на безработица, намаляване дела на нискоквалифицираните.

Трето, във връзка с УЦЖ, валидирането **повишава значимостта на неформалното учене** за индивидуалното професионално и кариерно развитие.

На четвърто място, валидирането е свързано със **социално включване**, тъй като подпомага образователната, социалната и икономическата интеграция и реинтеграция на всички граждани и групи, включително хора в неравностойно положение.

Таблица 3. Ползи от валидирането

<i>Ползи за личността</i>	<i>Ползи за бизнеса</i>	<i>Ползи за обществото</i>
1. Разширяване възможностите за “визуализация” на знания, умения и компетентности, придобити чрез НФО или самостоятелно учене. 2. Нови възможности (втори шанс) за признаване на квалификация за преждевременно напусналите училище. 3. Разширяване на достъпа до формално образование. 4. Повишаване на мотивацията за учене и развитие, в т.ч. на групи в неравностойно положение. 5. Повишаване на възможностите за трудова реализация, запазване на работно място, кариерно развитие, повишаване на трудовото възнаграждение. 6. Възможности за по-бърз и по-гъвкав път за получаване на документ за придобиване на квалификация в сравнение с традиционното обучение. 7. Възможност натрупани в живота умения да придобият пазарна стойност.	1. Повишаване качеството на работната сила. 2. Повишаване на пригодността за работа на персонала. 3. Повишаване на конкурентоспособността на организацията. 4. Подобряване на професионално-квалификационната структура на персонала. 5. Увеличаване на интереса на персонала към развитието на бизнеса. 6. Създаване на възможности за персонала за по-бързо и гъвкаво получаване на документ за придобиване на квалификация по професия в сравнение с традиционното обучение. 7. Повишаване на възможностите за приспособимост и мобилност между стопански организации, отрасли и държави. 8. Подобряване на баланса на пазара на труда между търсенето и предлагането на квалификации по професии.	1. Създаване на нови възможности за професионално и социално развитие. 2. Съкращаване на срока за придобиване на професионална квалификация, намалява се времето за отсъствие от работното място. 3. Повишаване на гъвкавостта на пазара на труда за осигуряване на подходяща заетост на търсещите работа. 4. Повишаване на конкурентоспособността на икономиката на регионално и национално равнище, вследствие използването на по-високо квалифицирана работна сила. 5. Решаване на социално значими проблеми – намалява безработицата, подобрява се интеграцията в обществото.

Не на последно място, валидирането е свързано с икономическото развитие, поради това, че насърчава повишаването на качеството на човешките ресурси и съответно на конкурентоспособността на стопанските субекти и икономиката като цяло.

3. Национални системи за валидиране

Множество европейски страни вече разполагат с натрупан опит по създаването на национални системи за валидиране. Те се основават на обща европейска регулация, но отразяват спецификите в историческия път на развитие, традициите на конкретната държава, характеристиките на образователната ѝ система, връзките бизнес – образование и др. В следващите параграфи ще бъдат представени общи въпроси и добри практики при изграждането на национални системи за валидиране.

3.1. Нормативна уредба на ниво ЕС

Валидирането на резултати от неформално обучение е дефинирано като приоритет в редица **общоевропейски политически документи** в областта на образованието и обучението, по-важните от които са:

- Комюнике за учене през целия живот (2001 г.);
- Работен документ на комисията – Към европейска квалификационна рамка за учене през целия живот, Брюксел, SEC(2005) 957, 8.07.2005 г.;
- Декларации в рамките на Копенхагенския процес за засилено европейско сътрудничество в областта на професионалното образование и обучение (Копенхаген 2002 г., Маастрихт 2004 г., Хелзинки 2006 г., Бордо 2008 г. и Брюж 2010 г.);
- Общи европейски принципи за валидиране на неформално и самостоятелно учене, 2004г. (Брюксел);
- Европейско проучване за валидирането на неформално и самостоятелно учене проведено през 2004, 2005, 2007, 2010 и 2014 г.;
- Валидиране на неформално и самостоятелно учене в Европа, 2007 г. CEDEFOP;
- Препоръка за Европейската квалификационна рамка (2008 г.);
- Декларации в рамките на Болонския процес от 2007 и 2009 г.;
- Европейски насоки за валидиране на неформално и самостоятелно учене, 2009 г.;
- Ревизираната Стратегическа рамка за сътрудничество в областта на образованието и обучението до 2020 г. (2009 г.);
- Комюнике от Брюж - версия 7, м. декември 2010 г. ;
- Резолюция на Европейския парламент от 12 май 2011 г. относно „Младежта в движение“;
- Заключение на Съвета на Европа от 11 май 2012 г. относно разгръщането на творческия и новаторския потенциал на младите хора (2012/C 169/01);
- Европейската референтна рамка за ключови компетентности;
- Европейската квалификационна рамка за учене през целия живот (ЕКР).

3.2. Нива в системата за валидиране

Организирането и управлението на процеса по валидиране може да бъде проследено последователно на **четири основни нива**: европейско, национално, индивидуално и организационно.

(I) Европейското измерение поставя основните акценти върху насърчаване на сравнимостта между подходите за валидиране, използване на инструменти за осигуряване на качеството и прилагане на европейските инструменти за професионално образование и обучение (ECVET, EQUAVET⁸, EQF⁹).

(II) Националното измерение произтича от разбирането, че валидирането е неразделна част от националните квалификационни системи. Основна насока е спазването на **принципа на доверие** – как то да се изгради във всички заинтересовани страни, така че валидирането да е един от пътищата наред с формалната система за професионално образование и обучение, който ще води до придобиването на равностойна професионална квалификация, достъп до пазара на труда, развитие в професионален/кариерен план и насърчаване на ученето през целия живот. То предполага наличието на определен набор от **стандарт**и, които биха осигурили процесите на валидиране: професионални стандарти; стандарти за образование; стандарти за оценяване; стандарти за валидиране; стандарти за сертифициране.

(III) Индивидуалното измерение поставя в центъра на валидирането отделното лице, на което на всеки един етап от процеса трябва да бъде своевременно осигурена информация, съвет, ориентиране. Практическото реализиране на процедурите за валидиране изисква подборът и прилагането на подходящи методи за оценяване на знанията, уменията и компетентностите, придобити по неформален път, да бъдат внимателно подбрани и да отразяват и националната традиция.

(IV) Организационното измерение е свързано с ангажираността и активното включване на заинтересованите страни от публичния и частния сектор. Това е съществен фактор за успешно развитие на валидирането на резултати, придобити по неформален път на национално, регионално и местно ниво. В държавите, прилагачи централизиран подход, публичният сектор е основната движеща сила в областта на валидирането. Ключова е ролята на публичните институции и организации във връзка с развитието на методологията на валидирането и създаването на необходимите предпоставки за прилагането ѝ.

Ключовите **заинтересовани страни** са институции от формалната система на образование и обучение, предприятия, социални партньори – работодатели и синдикати, доставчици на образование и обучение за възрастни, организации от неправителствения и доброволческия сектор, други – консултанти, медиатори, съветници.

Примерна матрица, базирана на европейския опит за валидиране на резултати от неформално учене, е представена в неговата цялост в таблица 4.

⁸ The European quality assurance in vocational education and training - Европейската референтна рамка за осигуряване на качество в професионалното образование и обучение

⁹ The European Qualifications Framework – Европейска квалификационна рамка.

Таблица 4. Валидирането на неформално обучение в цялост

Ниво	Кой е включен в процеса?	Какви са резултатите?	Защо предприемат действия в тази насока?	По какъв начин ги реализират?
Европейско ниво	Европейска Комисия и Съвет на министрите, Европейски агенции, CEDEFOP, Европейската обучителна фондация, социални партньори, министри на образованието и заетостта	ЕКР, Европас, Европейски принципи в областта на валидирането, проект на Европейски насоки за валидирането, Системи за трансфер на кредити (ECVET, ECTS)	Сравнимост и прозрачност Насърчаване на мобилността Конкурентоспособност УЦЖ	Отворен метод на координация Техническо сътрудничество Програма „Учене през целия живот”, рамкови изследователски програми
Национално ниво	Министерства, публични институции в областта на ПОО, НПО, социални партньори	Национална учебна програма, квалификации	Общество на знанията Мобилност Предлагане на умения Иновации	Проекти Мрежи Финансиране Законодателна рамка
Сектор образование и обучение	Институции на местно ниво, частни институции, центрове за оценяване, университети, специални центрове за признаване	Образователни програми, сертификати за признаване на участие, дипломи	Образование за всички Съкратен период на обучение Нарастване броя на обучаемите на входа на системата Специализирано обучение	Системи Проекти Мрежи Финансиране Законодателна рамка Определяне на методите за оценяване и валидиране
Бизнес сектор	Бизнес мениджъри, мениджъри Човешки ресурси, представители на синдикатите	Професионални стандарти Профил на компетентностите Описание на работните места	Модернизация Конкурентно предимство Обучение Планиране на кариерата Ресурсно осигуряване	Планиране Консултиране Оценяване Валидиране
Доброволчески и дейности	Общности НПО Проекти	Профил на уменията	Социални и лични причини Пригодност за заетост	Планиране Europass CV Youthpass
Отделно лице	Кандидат Работодател	Лични причини Пригодност за заетост Мобилност Вход към системата на образованието Напредък в професионалната кариера	Мотивация за учене Лични причини Самооценка Доказване на притежаваните знания и умения	Допълнително учене Документиране Участие в оценяването

Източник: „Европейски насоки за валидиране на неформално и самостоятелно учене“, CEDEFOP, 2010

3.3. Последователност от мерки при изграждане на националните системи за валидиране

Националните системи трябва да съобразят своите мерки с основните насоки при формулиране на социалните и икономическите цели и политиките в областта на валидирането на НФО и по-конкретно: подпомагане достъпа и мобилността на индивидите в рамките на обучението и прехода между образованието и заетостта; насърчаване на равния достъп на лицата до възможност за признаване на техните знания и умения, независимо от начина, по който са придобити; подкрепа на групите в неравностойно положение: имигранти и бежанци, безработни, по-възрастни работещи; осигуряване на надеждност на УЦЖ чрез разширяване на възможности за признаване на наученото; постигане на съгласуваност със страните от ЕС; съобразяване със секторните нужди във връзка с недостига на умения или придържане към правилата, регулиращи професионалните квалификации; търсене на отговори на предизвикателствата, породени от демографските промени; преодоляване на недостига от квалификации.

4. Европейски опит в областта на валидирането

Европейските страни са на различен етап от развитие по отношение на системите за валидиране – стратегии, законова рамка, методи за информиране, осигуряване на качество и т.н., но в сравнение с предходни години се отчита напредък. Идентифицират се продължаващите **предизвикателства**, произтичащи от взетите политически решения и трудностите за осъществяването им на практика, превръщането им в действие и осезаеми резултати.

Основните проблеми пред европейските страни са:

- Липсата на мерки за насърчаване и възприемането на валидирането или твърде ниска видимост на процеса;
- Ниска степен на участие на доброволческия сектор и частния сектор в процеса по валидиране в сравнение с други дейности;
- Слаби връзки между дейности по валидиране в държавния, частния и доброволческия сектор;
- Липса на холистичен подход за създаване на интегрирана стратегия, която да обхваща различни сектори на образованието и обучение;
- Съвместното съществуване и действие на различни политики и регулаторните рамки в една и съща страна;
- Ниска степен на информираност на широката публика за възможностите, които предлага процесът по валидиране на знания, умения и компетентности;
- Осигуряване на достъп за непривилегированите групи и въвличането им в процеса по валидиране;
- Допускането на несъответствие в удостоверителната тежест на издавания документ спрямо трети лица;
- Тенденция за внедряване на процеса по валидиране на проектен принцип – липса на координация между заинтересованите страни и в различните сектори, в резултат на фрагментарен подход към валидиране;

- Сериозни финансови затруднения и бюрократични пречки;
- Неразбирането, че процесът по валидиране създава допълнителна „нетрадиционна работа” и възможност за финансови доходи на валидиращите организации;
- Създаване на единна методология, стандарти и процеси;
- Осигуряване на идентично качество на процеса по валидиране във всички страни, независимо от развитието на системата за валидиране и практиките в отделната държава;
- Квалификация и компетентност на персонала, участващ във валидирането, по-специално на оценители, консултанти, съветници, кариерни специалисти;
- Събиране, обобщаване и анализиране на статистически данни по отношение на валидирането.

В зависимост от наличието на прието законодателство, което регламентира правото на всеки гражданин на валидиране на неговите знания и умения, правна рамка за признаване на неформалното учене, институционална система за практическо организиране и реализиране на валидирането и методите, които се прилагат за признаване на НФО в отделните европейски държави, степента на развитие на системата за валидиране е различна. В таблица 5 е представена обобщена класификация за степента на развитие на европейски национални системи за валидиране.

Таблица 5. Европейски държави по степен на развитие на системата за валидиране

Степен на развитие на системата за валидиране	Държави
Висока степен	Нидерландия, Норвегия, Португалия, Финландия, Франция, Швеция
Средно висока степен	Германия, Дания, Ирландия, Испания, Обединено кралство, Румъния и др.
Средно ниска степен	Австрия, Белгия, Естония, Исландия, Италия, Литва, Лихтенщайн, Словакия, Словения, Чехия и др.
Ниска степен	България, Гърция, Кипър, Латвия, Малта, Полша, Турция, Унгария, Хърватия.

По отношение **наличието на регионални стратегии или политики** в различните сектори на образованието (висше, професионално образование и обучение, образование за възрастни, и т.н.), информацията, събрана през 2014 г. показва, че по-голямата част от страните са разработили цялостни секторни стратегии. В някои случаи съществуват стратегии за валидиране на професионално образование и обучение, или за образованието за възрастни, но не и за всички сектори.

Естония е пример за страна със сериозен напредък в разработките за валидиране на знания, умения и компетентности от неформално учене във висшето образование. Редица страни са в процес на разработване на стратегии за цял сектор – Латвия (професионалното образование и обучение и висше образование), Унгария (обучение за

възрастни, висше образование), Италия (висше образование, професионално образование и обучение), Швеция (образование за възрастни), Обединено кралство – Шотландия (висше образование), България (професионално образование и обучение).

По-голямата част от страните имат **множество нормативни актове**, в които се включва и валидирането (например в областта на професионалното образование и обучение, висшето образование и др.), които дават възможност на институциите от формалното образование и обучение да признаят резултатите от ученето, придобити от неформалното обучение.

В някои страни, където работата по валидирането стартира отскоро, **координацията сред заинтересованите страни** е на ранен етап, докато в други тя се улеснява от продължителната практика по валидиране (вж. таблица 6).

Размерът на страната е друг важен фактор. В малките страни като Люксембург и Малта координацията е по-лесна и има ясно разпределение на роли и отговорности между заинтересованите страни.

Таблица 6. Участие на заинтересованите страни в разработването на системи за валидиране

Отговорности, дефинирани със закон	Ясно разпределение на отговорностите във връзка с валидирането
Латвия, Швеция, Финландия	Белгия (Фландрия и Валония), Кипър, Чехия, Германия, Дания, Гърция, Франция, Исландия, Италия, Лихтенщайн, Люксембург, Норвегия, Нидерландия, Португалия, Турция, Обединено кралство (Шотландия)
По-малко ясно, или неефективното разпределение на отговорностите във връзка с валидирането	Неясно разпределение на отговорностите
Австрия, <u>България</u> , Унгария, Естония, Испания, Хърватска, Литва, Полша, Румъния, Словения, Обединено кралство (Северна Ирландия)	Словакия и Обединено кралство – Англия и Уелс

Източник: Адаптирано по 2014 European Inventory for validation (В. Златкова)

Съществуват **различни модели по отношение на управлението на системата за валидиране** – в някои страни то се осъществява от министерство или национална агенция, в други – от заинтересованите страни, а в Германия – от Търговската палата.

Видовете **информационни кампании**, използвани в Европа, варират от широкомащабни и осъществени по много комуникационни канали до периодични и кратковременни – за конкретен сектор, целева група, организации. Някои страни (Обединено кралство - Шотландия) използват целенасочени, различни по вид кампании за всяка конкретна група.

Голяма част от страните използват официалния информационен портал (уеб-сайт) на органа, ангажиран с процеса на валидиране (министерство, агенция). Най-често се правят информационни дни (Франция, Португалия, Норвегия), използват се различни мрежи (Румъния – на училищните съветници; Обединено Кралство – на доставчиците

на обучение). Финландия създава специална програма за повишаване на осведомеността особено при валидиране на знания във висшето образование, Кипър разпространява информация сред работодателите, а България, Чешка република и Исландия работят чрез проектно базирани кампании (публичност и визуализация по проект).

Връзката между Националната квалификационна рамка (НКР) и валидирането варира в широк диапазон – в някои страни процедурите по валидиране се прилагат само по отношение на някои квалификации, а в други като Белгия процесите са силно обвързани на всички нива от НКР. Франция е пример за това, че системата за валидиране е инкорпорирана в квалификационната рамка и връзките са много силни. За повечето страни е характерно частично и непълно взаимодействие. Освен това има и недостиг на информация относно пълнотата на НКР и обхващането на всички възможни форми на обучение, предоставяни от различни доставчици (публични и частни).

Споделянето на **процедури за осигуряване на качеството** с формалното образование има предимството, че улеснява съгласуваността и признанието и е предпочитаният модел в повечето страни. Специфичната система за осигуряване на качество в определен сектор, от друга страна, позволява по-голяма детайлизация на процедурите и по-обхватно разписване на фазите от процеса. Частичното разработване на механизми от различни доставчици крие риск да се прилагат различни стандарти, което пречи за осигуряване на качество. Важно е страните да развият системи за осигуряване на качество на базата на документи¹⁰, свързани с тези въпроси и признати като европейска рамка.

Валидирането е приоритет за ЕС и се очаква в бъдеще всички тези показатели да бъдат наблюдавани с още по-голям интензитет.

Анализът във втора глава очертава няколко основни **извода**, свързани с констатирани дефицити в системата за валидиране в България:

- Липсва единен инструментариум за валидиране, надеждност и достоверност на някои методи за валидиране;
- Липсва публичност, информирание и достигане до всеки гражданин;
- Липсва единна стратегия за валидиране на професионални знания, умения и компетентности;
- Липсва ясна връзка между валидирането и НКР;
- Липсва непрекъснат обмен на информация и включване на всички заинтересовани страни от самото начало, както и ясни права и задължения, и контрол;

Това налага намиране на:

- начини за повишаване мотивацията за валидиране на компетентности и изясняване ползите от това;

¹⁰ Common European Principles for the identification and validation of non-formal and informal learning и European guidelines for validating non-formal and informal learning, European Inventory for validation, 2014, www.cedefop.europa.eu/files/4054_en.pdf (посетен 03.2015 г.)

- баланс между децентрализирането на тези инициативи и връзките между секторите – формално придобитите знания и умения и тези по неформален път;
- финансови механизми за засилване и поддържане на процеса по валидиране на компетентности.

Преодоляването на тези дефицити може да стане чрез прилагане на подход, обвързващ всички етапи от процеса по валидиране и създаване на **единна система за валидиране**, както и насърчаване на участието и оптимизиране на процеса. Институциите, участващи в процеса по валидиране трябва да обединят усилия с всички заинтересовани страни за:

- Разработване на подходящи стратегии за подкрепа, широко прилагане и одобряване на валидирането и УЦЖ на учащите, студентите и работещите.
- Въвеждане на насоки и принципи за валидиране на резултатите от НФО и пълното му интегриране в националните системи за осигуряване на качеството.
- Разработване и прилагане на възприети от всички общи процедури за мониторинг на процеса.

Валидирането на компетентности подкрепя, подпомага и мотивира хората да развиват и планират професионалната си кариера, да осмислят ученето като дейност, да бъдат оценени знанията и уменията им по предварително определени стандарти. То дава възможност за изграждане на тясна взаимовръзка между различните заинтересовани страни от една страна, а от друга – взаимозависимост между формално образование и неформално обучение. Други предимства на валидирането са подобряване на процеса по подбор на персонала, постигане на по-висока степен на обективност при оценяването на персонала и кариерното израстване, по-ефективно прилагане на системите за диференцирано заплащане на труда, намаляване на времето и разходите при организиране на надграждащи обучения. Не на последно място, чрез възможността да валидират своите знания, умения и компетентности, заетите в икономиката ще могат да отговорят на редица нормативни изисквания, например, при участие в обществени поръчки или за изпълнение на специализирани дейности, за които се изискват документи (сертификат, диплома и др.).

Направеният преглед на същността, характеристиките, предизвикателствата и предимствата на валидирането позволява да откروим неговата съществена роля за видимостта и разпознаваемостта на цялата съвкупност от знания и опит на човека, независимо от това къде са придобити, както и значението му за развитието на икономика и адаптирането на хората към пазара на труда.

Може да се обобщи, че е необходимо намирането на успешен и работещ **модел за институционална координация**, за да се оптимизира процесът на валидиране и да се отговори в най-пълна степен на потребностите на индивидите, бизнеса и обществото.

ТРЕТА ГЛАВА. ИЗГРАЖДАНЕ НА КЛЪСТЕР ЗА ВАЛИДИРАНЕ НА РЕЗУЛТАТИ ОТ НЕФОРМАЛНО ОБУЧЕНИЕ

Анализът на българския опит в областта на валидирането очертава ясно необходимостта да се потърси различен механизъм, чрез който всички заинтересовани страни да могат равностойно и активно да си сътрудничат за признаване на резултати от неформално обучение. В третата глава на дисертационния труд се представя авторовото виждане, че голяма част от констатираните проблеми, пропуски и изоставане от европейската практика могат да бъдат преодоляни чрез подобряване на **координацията** между отделните участници, различните нива и етапи на процеса по валидиране. Координацията се разбира като ***взаимна обвързаност на всички дейности спрямо предварително съгласувани намерения и цели***, а това може да стане чрез изграждането на **клъстер за валидиране**. Поради спецификата на неформалното обучение, което покрива всякакви сектори на икономическа активност и се осъществява в различни географски, темпорални и социални контексти, приложението на клъстерния подход ще бъде модифицирано.

1. Клъстерът като механизъм за институционална координация

Идеята за изграждане на клъстери като начин за повишаване на конкурентоспособността се развива през последното десетилетие на XX век. Тя произтича от теорията на Майкъл Портър относно клъстерите и конкурентите предимства на нациите. В началото на новия век клъстерите стават основен инструмент на икономическата политика, който дава възможност да се обединят индустриалната и регионалната политика, политиката за развитие на малките и средни предприятия, привличането на преки чуждестранни инвестиции и развойната и научно-изследователска дейност. Инициативите за развитие на клъстери се свързват главно с икономическата политика и с изграждането на отраслови групировки. Чрез тях се създават системи от концентрирани и икономически свързани организации върху определена територия, чиято цел е да се постига по-ефективно прехвърляне на ресурси и подобряване на конкурентоспособността във възможно най-много сфери на дейност. Като координационна структура клъстерът представлява механизъм на интеграция в институционалната среда, свързващ в едно всички правила, процеси, участници и действията им, създаващ йерархия, подреденост и зависимост помежду им, което на свой ред обуславя обществени (икономически) резултати.

За нуждите на дисертационния труд въвеждаме понятието „клъстер за валидиране”: **всички взаимосвързани заинтересовани страни, които координират и осъществяват процеса по валидиране на резултати от неформално обучение**. Клъстерът за валидиране представлява институционална мрежа, в която всички участници си сътрудничат на всички етапи от процеса. В този смисъл той би следвало да бъде изграден на принципите на коопериране, конкуренция и взаимозависимост на участниците в него.

2. Нормативна база за валидиране на резултати от неформално обучение в България

Въпреки констатираното в предходните глави изоставане на България спрямо останалите европейски страни по отношение на изграждането на национална система за валидиране, съществуват основна нормативна рамка и стратегически намерения в тази област. Те изграждат институционалната среда, предпоставяща възможностите за изграждане на национална система за валидиране.

2.1. Национални стратегически документи

Основните национални стратегически документи са: Националната стратегия за учене през целия живот; Актуализирана стратегия по заетостта 2008-2015 г. и Национален план за действие 2014 г. и Стратегията за развитие на професионалното образование и обучение в Република България за периода 2015-2020 г.

2.2. Национална правна рамка

В дисертацията са анализирани следните документи, свързани с валидирането: Закон за народната просвета; Закон за професионалното образование и обучение; Закон за насърчаване на заетостта; Закон за занаятите; Закон за признаване на професионални квалификации; Наредба № 3 от 15.04.2003 г. за системата на оценяване; Наредба № 4 от 16.04.2003 г. за документите за системата на народната просвета.

Прегледът на съществуващата нормативна база очертава **липсата на отделен нормативен документ**, в който на едно място да се регламентира идентифицирането, оценяването и признаването на знания, умения и компетентности, придобити чрез НФО. От друга страна, между наличните множество документи липсва синхрон и допълване.

3. Участници в клъстер за валидиране

3.1. Централни, регионални и местни органи на властта

Определящата роля на държавата в процеса на валидиране се реализира чрез централната изпълнителна власт в лицето на **Министерския съвет (МС)**. Той определя държавната политика в областта на образованието, в т.ч. на професионалното образование и обучение, на заетостта и пазара на труда и я реализира чрез отделните министерства и агенции. С отношение към клъстера за валидиране са Министерство на образованието и науката, Министерство на труда и социалната политика и Националната агенция за професионално образование и обучение.

Министерството на образованието и науката носи отговорност за валидиране на целия спектър от знания, умения и компетентности. Специализираната администрация на министерството включва следните дирекции, ангажирани в областта на УЦЖ: **Дирекция „Формиране, анализ и оценка на политиките“**, която подпомага министъра при разработването и изпълнението на държавната политика, свързана с ученето през целия живот; **Дирекция „Образователни програми и образователно съдържание“** която ръководи методически дейностите по валидиране на резултати от НФО; **Дирекция „Висше образование“** която подпомага министъра при изпълнението на държавната политика в областта на висшето образование и УЦЖ чрез модернизация

на висшето образование; **Регионалните инспекторати по образование (РИО)** към **МОН** осъществяват контрола на извършване на процедурите по валидиране за професионалните училища, професионалните гимназии, училища по изкуствата, спортни училища и професионални колежи; **Центърът за контрол и оценка на качеството на училищното образование (ЦКОКУО)** към МОН провежда определен вид валидиране на една от ключовите компетентности – степен на владение на български език; **Националният център за информация и документация** изпълнява дейностите, свързани с признаването на придобито висше образование в чуждестранни висши училища.

Министерството на труда и социалната политика реализира мерките за продължаващото образование и обучение в прехода към икономика на знанието чрез разработване и осъществяване на националните политики по заетостта. С УЦЖ са ангажирани **дирекция „Политика на пазара на труда“** и **Агенцията по заетостта**.

Националната агенция за професионално образование и обучение (НАПОО) е специализиран държавен орган към МС на България за лицензиране на центрове за професионално обучение (ЦПО) и центрове за информация и професионално ориентиране (ЦИПО), както и за координация на институциите, имащи отношение към професионалното образование, обучение и ориентиране. Разработвайки и представяйки на министъра на образованието държавни образователни изисквания (ДОИ) за придобиване на квалификация по професии и Списък на професиите за професионално образование и обучение (СППОО), тя изпълнява мисията си тези инструменти да отговорят на нуждите на пазара на труда и да съдейства за развитие на конкурентоспособността на българската икономика. Агенцията отговаря и за въвеждането на успешни европейски практики, включително и **валидиране на неформалното учене**.

Регионалните и местните органи на властта участват във формирането и реализирането на политиките за УЦЖ на регионално ниво. Те са пряко отговорни за управлението на процесите на развитие на УЦЖ.

3.2. Структури на бизнеса и гражданското общество

Извън органите на централна и местна администрация се очертават още няколко групи заинтересовани страни. В първата могат да бъдат отнесени онези, които определят очакваните резултати и активно подпомагат процесите на УЦЖ; предлагат нови методи на сътрудничество и участват във формирането на политиката и определянето на бъдещите приоритети на УЦЖ. Това са **работодатели** (различни по размер и област на дейност бизнес структури), **работодателски организации** (браншови асоциации, национално представителни сдружения на бизнеса, занаятчийски камари), **синдикати, училищни настоятелства и други партньори**.

Най-активните участници от тази група са Българска стопанска камара, Българска търговско-промишлена палата, Конфедерация на работодателите и индустриалците в България, Асоциация на индустриалния капитал в България, както и браншови сдружения в различни области. Традиционни представители на синдикатите са Конфедерация на независимите синдикати в България и Конфедерация на труда „Подкрепа“.

Втора специфична група са доставчиците на услуги – институциите, които провеждат формално образование и/или неформално обучение. Основни институции за доставяне на услуги за професионално обучение на възрастни, лицензирани от НАПОО са **центровете за професионално обучение (ЦПО) и центровете за информация и професионално ориентиране (ЦИПО).**

На последно място е необходимо да се характеризира **групата на потребителите**. Като потребител може да бъде идентифициран всеки български гражданин, който се включва в УЦЖ с цел овладяване на личностни и професионални компетентности, съблюдавайки своя индивидуален интерес.

4. Модел на клъстер за валидиране

Архитектурата на клъстера, представена на фигура 2, предвижда две основни ядра: независим модератор (Единно координационно звено по валидиране) с действащ към него оперативен център (Национален център по валидиране).



Фигура 2. Структура на Единно координационно звено по валидиране

Независимият модератор осъществява координацията и се счита за един от основните фактори за успех при клъстерния подход. Координацията в клъстера е наложителна, тъй като той обединява страни, които обикновено не са в тясна взаимовръзка. Без гарантиране на постоянна комуникация, създаването на платформа за изясняване на интересите и за дефиниране на споделени цели, отделните инициативи „отдолу-нагоре” могат да останат изолирани или да са в противоречие помежду си.

Задачата на независимия модератор, формиран от постоянен професионален персонал, е да гарантира:

- Обмена на информация и комуникацията;

- Постигането на баланс на интереси и уреждането на конфликти;
- Създаването на взаимно доверие сред партньорите в клъстера;
- Подготовката на решения;
- Изграждането и укрепването на общия интерес.

Ролята на независим модератор в клъстера се поема от **Единно координационно звено по валидиране (ЕКЗВ)**, отговорно за създаване и прилагане на единна държавна политика в областта на валидирането на резултати от неформално обучение. В единното координационно звено участват представители на всички заинтересовани страни с доказани експертни качества, квалификация и опит. Всеки от участниците поема ръководството на ротационен и мандатен принцип.

На Единното координационно звено по валидиране се възлагат:

- Информирание на заинтересованите страни, имащи отношение към процеса по валидиране на резултати от неформалното обучение;
- Осъществяване на институционална координация за интегрирано въздействие върху системата за валидиране на знания, умения и компетентности от НФО;
- Обсъждане и консултиране на изпълнението на дейности за подобряване на процеса по валидиране;
- Наблюдаване на напредъка на процеса по валидиране и публична оценка.

В компетентността на ЕКЗВ влизат от една страна формирането на стратегическа концепция за развитието на процеса по валидиране и от друга – приемането на конкретни решения относно въвеждане на механизми, мерки и инструменти за прилагането на държавната политика, осъществяване на организационно-координаторска роля и връзка между всички участници.

Ключова функция на ЕКЗВ е синхронизирането на дейността на отделните министерства, държавните органи, работодатели, доставчици на обучителни услуги в процеса на валидиране (**експертно ниво**), а така също отговаря за прякото сътрудничество с потребителите, тяхното ориентиране, насочване, напътстване в целия процес (**оперативно ниво**).

ЕКЗВ е централна координационна структура на клъстера за валидиране. Това дава възможност съществуващите механизми за координация да се интегрират чрез институционално и експертно участие и укрепване, като на едно място се събират всички заинтересовани страни и се интензифицират техните отношения.

Функциите на ЕКЗВ включват още работата по проекти в областта на валидирането. Осигуряването на финансиране е от ключово значение за реализирането на процеса по валидиране и следва да бъде приоритетна функция на ЕКЗВ с цел достъп до национални средства и до финансиране от фондовете на Европейския съюз. Моделът предлага целенасочено разпределение на ресурсите, тясно обвързано с изведените приоритети при отчитане на резултатите.

Други функции и отговорности, които може да поеме ЕКЗВ, са свързани с:

- Развитие на институционалния капацитет и създаване на програма за обучение на персонала, администриращ и предоставящ услуги по валидиране;
- Осъществяване на координация, наблюдение и контрол върху функционирането на системата за валидиране;

- Приемане на програма за обществена информираност и публичност във връзка с валидирането;
- Преглед и оценка на ефекта от дейността на системата за валидиране;
- Разработване на проекти по национални, регионални, европейски и международни програми, свързани с развитието на системата за валидиране и финансиране на отделните дейности;
- Вземане на решения по прилагането на процедурата по валидиране;
- Обсъждане и одобряване на предложения, разглеждане на сигнали, възражения и жалби;
- Утвърждаване на образци на документи, инструкции, правила и др., свързани с процедурата по валидиране.

От съществено значение за устойчивостта на клъстера по валидиране е изграждането на **капацитет** на ЕКЗВ. Това предполага на първо място създаването на цялостна политика по отношение на валидирането на резултати от НФО. Друг ангажимент на държавата е развитието, актуализирането и допълването на правната рамка за валидирането. Адекватен елемент е и предвиждането на обучения, обмен на опит и добри практики, участие в международни проекти и сътрудничество с експерти от европейски системи за валидиране. Необходимостта от изграждане на капацитет се подчертава от очакваното засилено участие на потребителите в процеса по валидиране и търсенето на адекватни решения за включването на все повече хора в ученето през целия живот.

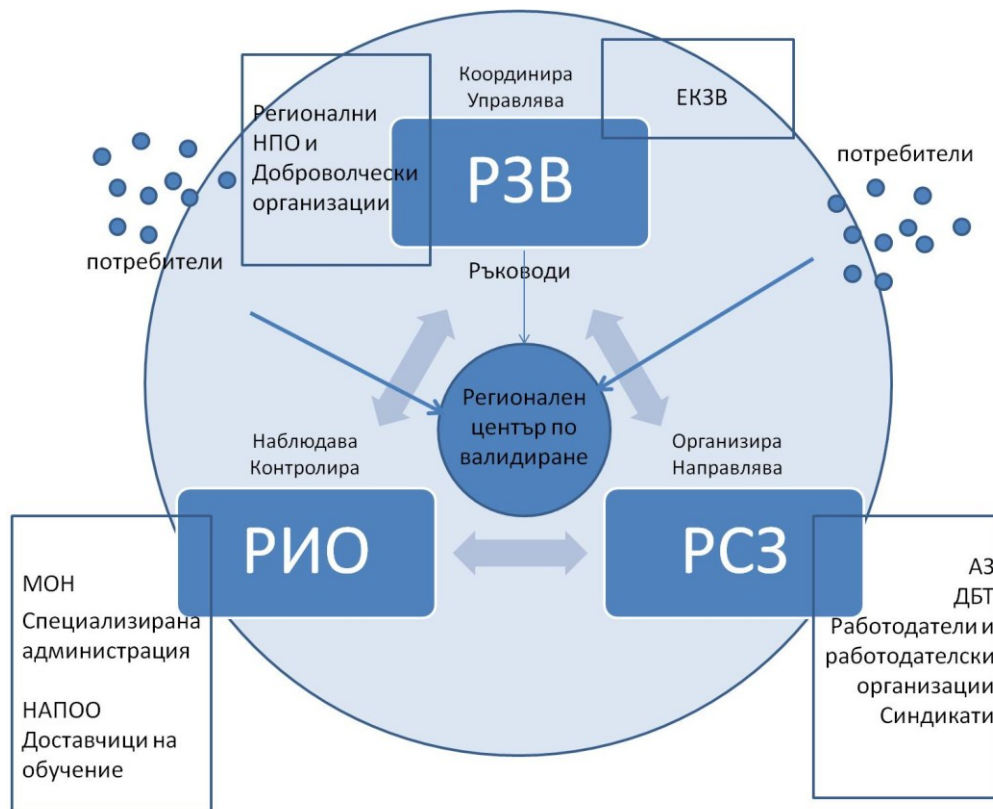
ЕКЗВ е органът, който играе ролята на информационен център като събира и съхранява статистическа информация за участниците в процеса по валидиране – от търсенето на информация, през консултиране, преминаване през системата за валидиране до напускането ѝ, както и последваща информация за реализация на пазара на труда и поддържа електронна база данни (регистър).

Вторият елемент в архитектурата на клъстера за валидиране е *мрежата на оперативните звена*. Моделът предлага изграждането на **Национален център по валидиране (НЦВ)**, който да поеме оперативните функции по процеса на валидиране. Задължително е той да съсредоточава усилията на НАПОО (методики, процедури, стандарти), центровете за информация и професионално ориентиране, доставчиците на обучения, работодателите и синдикатите, неправителствените и доброволческите организации и потребителите. За постигане на максимална близост до потребителите и за децентрализация на дейността на Националния център по валидиране се предвижда изграждането на **регионални звена**.

Дезагрегирането на клъстера на регионално и местно ниво се определя от следните предпоставки:

- 1) Всеки регион има специфични особености по отношение на стопанска дейност, нужда от работна ръка с определена професионална квалификация, различни по брой и активност представители на заинтересованите страни и др.

Този подход позволява да бъде оползотворен и развит институционалния капацитет на регионално и местно ниво, както и да се осигури активно взаимодействие със заинтересованите страни.



Регионалното звено по валидиране (РЗВ) е главният орган за управление и координация на дейностите по валидиране на територията на региона (вж. фигура 3). То отговаря за изграждането и ефективното функциониране на системата за валидиране. С цел осигуряване на по-голяма ангажираност и споделена отговорност на всички заинтересовани страни, РЗВ (също като ЕКЗВ) се формира на принципа на партньорството. В него участват представители на всички заинтересовани страни на регионално ниво:

- 38

- Институции за професионално и кариерно ориентиране, институции за професионално образование и обучение;
- Други териториални структури.

РЗВ се ангажира с изпълнение на елементи от концепцията за УЦЖ, приемане на регионален план за информиране и публичност, управление на регионални центрове по валидиране, оценка на ефекта от дейността на системата за валидиране и др. РЗВ следва да дава указания на участниците в регионалната структура и да оказва съдействие за ефективното изпълнение на техните функции и отговорности. Регионалното звено докладва в ЕЗКВ и информира медиите за напредъка в изпълнението на дейностите по валидиране на територията на региона, съхранява цялата документация, свързана с процеса по валидиране.

Естествени участници в РЗВ са Регионалните служби по заетостта (РСЗ), техните дирекции Бюро по труда (ДБТ) и Регионалните инспекторати по образованието.

Дирекциите „Регионална служба по заетостта” участват в разработването и изпълнението на областните стратегии за регионално развитие; взаимодействието с общините и подпомагането им при разработването и изпълнението на стратегии и планове за развитие в частта по заетостта; разработването и изпълнението на регионален план за действие по заетостта; координирането, изпълнението и контрола на програми и проекти в областта на заетостта, финансирани от международни източници.

РСЗ организира и осъществява наблюдение и контрол на дейностите по осигуряване на информация и публичност, набиране и регистриране на кандидати за валидиране на територията на региона, като:

- Прави предложения и организира изпълнението на регионалната програма за обществена информираност и публичност във връзка с валидирането на регионално и местно ниво, изготвя и представя в РЗВ 6-месечни доклади за постигнатите резултати.
- Създава и развива механизми за стимулиране на интереса и сътрудничеството с работодателите, синдикалните и други организации, като заявители на валидиране на заети лица.
- Определя условията и реда, подготвя образци на документи, инструкции и правила във връзка с регистрацията и включването на кандидатите в процедура по валидиране.
- Осъществява наблюдение и контрол върху законосъобразното изпълнение на услугите по валидиране, предоставяни от ДБТ въз основа на 3-месечни доклади за дейността им и периодични проверки на място.
- Подпомага ДБТ при решаване на конкретни въпроси, свързани с предоставяните услуги по валидиране.
- Осъществява наблюдение и контрол върху изпълнението на услугите по валидиране, въз основа на 3-месечни доклади за дейността им и периодични проверки на място.

- Организира по утвърден от РЗВ план обучение на персонала, ангажиран с валидиране на територията на региона.
- Разглежда сигнали, възражения и жалби, осъществява коригиращи действия.
- Изготвя и представя в РЗВ 3-месечни доклади и годишен анализ на постигнатите резултати в изпълнение на своите функции и отговорности.
- Прави предложения за усъвършенстване на системата за валидиране и ги представя в РЗВ.
- Предоставя информация на средствата за масово осведомяване в кръга на своите функции и отговорности.

Дирекциите „Бюро по труда“ предоставят услуги на местно ниво, както за лицата, активно търсещи работа, така и за работодателите. Сред *услугите за лицата, активно търсещи работа* са предоставяне на информация: за програми и мерки за заетост и обучение; професионално информиране, консултиране и ориентиране; професионално и мотивационно обучение; включване в програми и мерки за заетост; стипендия за обучение за придобиване на професионална квалификация. Сред *услугите, насочени към работодателите*, са предоставяне на информация за лицата, които активно търсят работа; информация за програми и мерки за запазване и за насърчаване на заетостта; включване в програми и мерки за заетост; премии за обучение за придобиване на професионална квалификация и/или стажуване. Наред с това Дирекциите „Бюро по труда“ участват в разработването на регионални и местни програми за заетост и за обучение; реализирането на национални, браншови, регионални и местни програми за заетост и за обучение, включително на рискови групи на пазара на труда; проучването на потребностите от обучение.

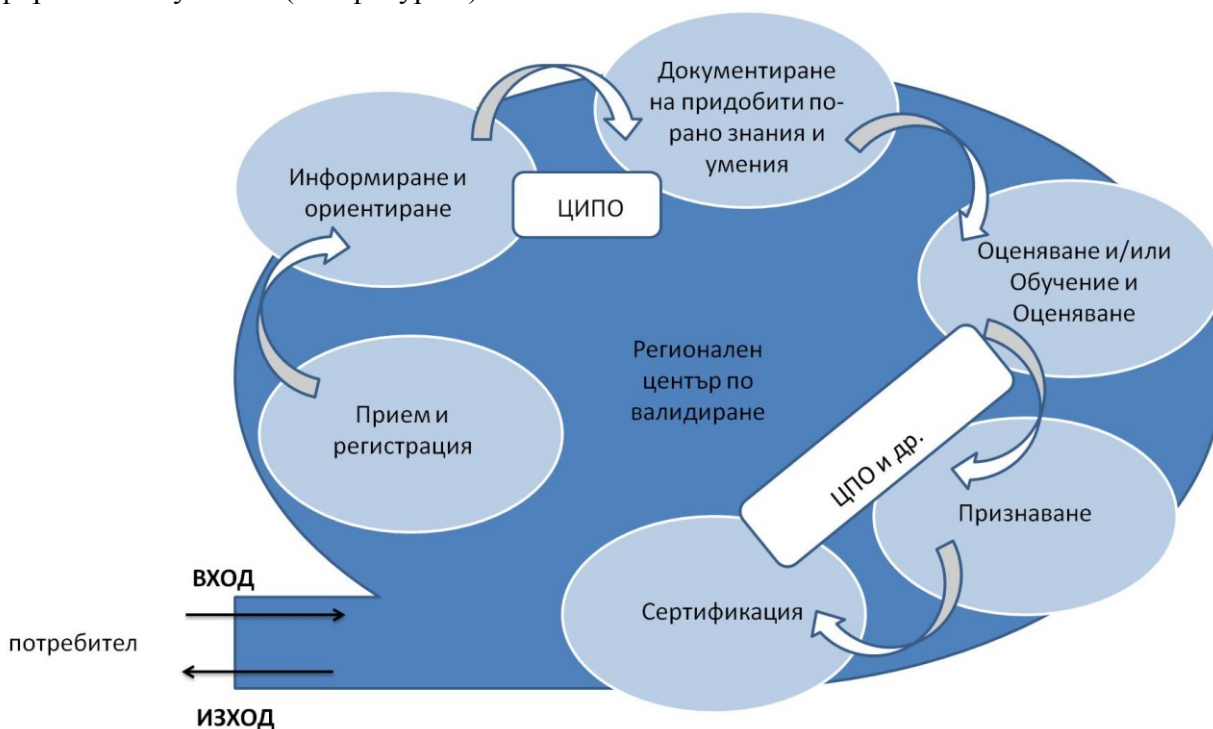
Регионалните инспекторати по образованието (РИО) на Министерството на образованието и науката провеждат държавната политика в областта на професионалното образование и обучение в съответния регион, като координират взаимодействието между училищата, центровете за професионално обучение и центровете за информация и професионално ориентиране с регионалните служби по заетостта и бюрата по труда, с регионалните инспекции за опазване и контрол на общественото здраве, с органите на местното самоуправление и с регионалните структури на социалните партньори; съгласуват предложенията на училищата за държавния план-прием; участват в организирането на изпитите за придобиване на професионална квалификация.

РИО осъществява наблюдение и контрол върху законосъобразността на услугите по валидиране, предоставяни от институциите в системата за професионално образование и обучение на територията на региона, като:

- Следи за законосъобразното организиране и предоставяне на услугите по валидиране въз основа на 3-месечни доклади за дейността и периодични проверки на място.
- Поддържа актуален публичен регистър на ЦИПО, ЦПО и други доставчици на обучение, предоставящи услуги по валидиране на територията на региона.

- Организира по утвърден от РЗВ план обучение на персонала в институциите по ориентиране и професионално образование и обучение във връзка с процедурата по валидиране.
- Прави предложения и участва в изпълнението на регионалната програма за обществена информираност и публичност във връзка с валидирането на регионално и местно ниво, изготвя и представя в РЗВ 6-месечни доклади за проведените действия.
- Разглежда сигнали, възражения и жалби, осъществява коригиращи действия.
- Изготвя и представя в РЗВ 3-месечни доклади и годишен анализ на постигнатите резултати в изпълнение на своите функции и отговорности.
- Прави предложения за усъвършенстване на системата за валидиране и ги представя в РЗВ.
- Предоставя информация на средствата за масово осведомяване в кръга на своите функции и отговорности.

Националният център по валидиране управлява мрежа от **Регионални центрове за валидиране**, които са оперативното ниво на Регионалните звена за валидиране. В тях са представени доставчиците на услугата по информиране и ориентиране (ЦИПО) и доставчиците на професионално образование и обучение (професионални училища, професионални гимназии, ЦПО и др.). По този начин потребителят може да получи комплексна услуга – от информиране и ориентиране, през процедура по валидиране, до получаването на официален документ за признати знания, умения и компетентности от неформално обучение. (вж. фигура 4)



Фигура 4. Цикъл на комплексна услуга по валидиране в Регионален център по валидиране

Предоставянето на услуги по валидиране се осъществява в рамките на индивидуална процедура. Във фокуса е осигуряването и оценката на необходимите доказателства за придобити професионални знания, умения и компетентности. В цялостния си вид процедурата включва в логическа последователност и взаимна обвързаност основните дейности, залегнали в европейския модел за валидиране:

- Информиране на кандидатите за валидиране;
- Консултиране във връзка с набирането и подготовката на доказателства за придобитите знания, умения и компетентности;
- Идентифициране на професиите и специалностите, подходящи за сертифициране на придобитите знания, умения и компетентности;
- Професионално и кариерно ориентиране;
- Оценка, признаване и сертифициране на придобитите професионални знания, умения и компетентности.

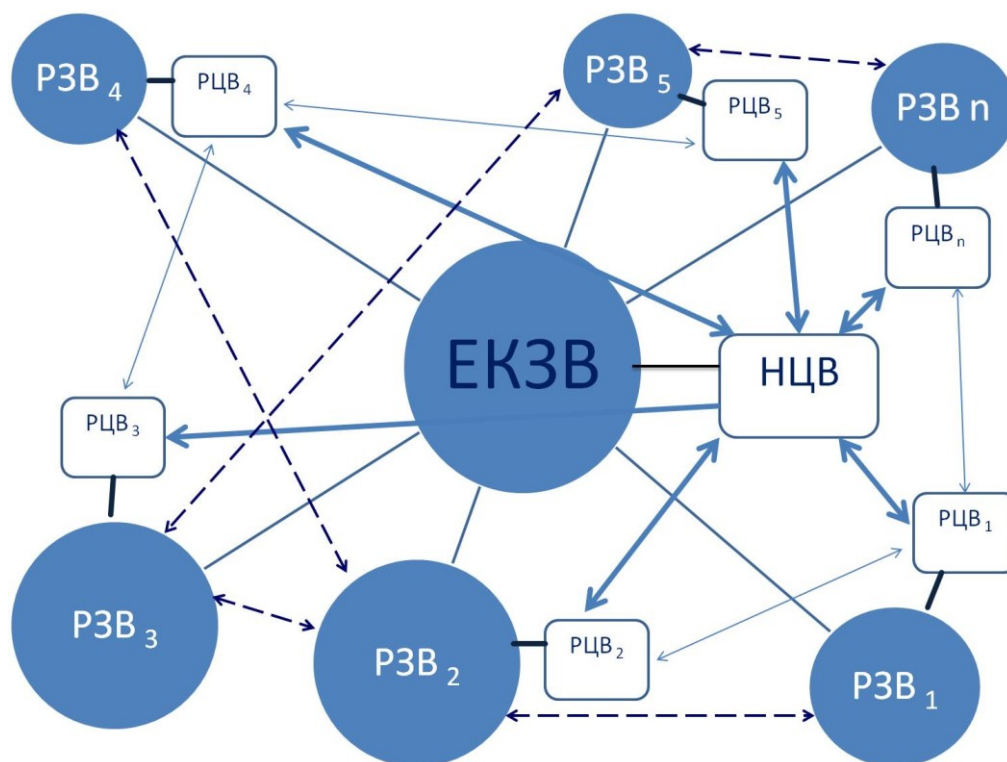
По този начин се осигурява документиране и прозрачност на отделните услуги, непрекъсната помощ и подкрепа на кандидата за валидиране. Създава се възможност за „индивидуална пътека“ в зависимост от конкретната ситуация при всеки кандидат за валидиране, с цел постигане на максимална ефективност на действията във всеки отделен случай, т.е. възможността за индивидуално, персонализирано решение.

„Контрол и мониторинг“ е експертна структура, която да осъществява наблюдение и независима оценка на всички участници и нива в клъстера, както и на цялостния процес по валидиране. Целта е да се проследява динамиката в предоставянето на отделните видове услуги, да се регистрират успешните практики в работата на отделните институции и да се осигури своевременното идентифициране на проблеми и предприемането на съответни коригиращи действия. Контролът е необходим, за да се осигури информационна база за обективна оценка и непрекъснатото усъвършенстване на услугите за валидиране. Той би следвало да се съсредоточава върху условията и средата, в която се предлагат и осъществяват услугите, текущ контрол върху изпълнението на отделните дейности и контрол върху крайните резултати.

Очакван резултат от работата на „Контрол и мониторинг“ е да бъде разработена система по качество, включваща конкретни качествени и количествени индикатори по отношение на кандидатите за валидиране, удовлетвореност на потребителите, мерките за информация и публичност, капацитета за предоставяне на услугите, финансови показатели и др.

Функционирането на клъстера за валидиране (вж. фигура 5) се осъществява чрез взаимното преплитане на изградените:

- *Мрежа от координационни звена по валидиране*, в която модератор е Единното координационно звено по валидиране, в постоянна връзка с регионалните звена по валидиране.
- *Мрежа от центрове по валидиране*, в чиято основа е Националният център по валидиране, обвързан с регионалните центрове по валидиране.



Легенда:

ЕКЗВ – Единно координационно звено по валидиране, НЦВ – Национален център по валидиране, РЗВ₁ – РЗВ_n – Регионални звена по валидиране; РЦВ₁ – РЦВ_n – Регионални центрове по валидиране



Фигура 5. Модел на клъстер за валидиране

Наличието на две успоредно действащи структури позволява споделянето на усилия и отговорности в следните направления:

- 1) Комплексната услуга по валидиране се поема от регионалните центрове. По този начин търсещите възможност за валидиране на знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално обучение получават обслужване „на едно гише”, териториално близо до тяхното местоживеее или месторабота.
- 2) Координиращите функции в отделните региони се поемат от регионалните звена. Така в съответствие със спецификите на региона е възможно осъществяването на местни инициативи по отделни икономически и социални сфери, разработването на проекти, координиране на инициативи на местния бизнес и граждански структури.
- 3) Мрежите позволяват гъвкаво сътрудничество ad hoc между методологични и оперативни структури, поместени в различни региони, по повод оперативни

програми на ЕС или държавни политики, насочени към трансрегионални и трансгранични инициативи.

- 4) Взаимодействието между участниците в двете мрежи ускорява комуникацията, споделянето на добри и лоши практики, популяризирането на опит, създава платформа за съвместно формулиране на визия и решаване на проблеми.

В това се заключава и **същността на клъстерния подход като инструмент за институционална координация** – *базирайки се на новите, променящи се роли и отговорности на участниците в клъстера, да се премине от досегашния проектен модел на валидиране, чрез решения и стимули към нов модел – валидирането като непрекъснат процес на равноправно партньорство и сътрудничество, включващ държавните институции на национално и регионално ниво, фирмите от частния сектор, развойните и научни институти и звена, браншовите и неправителствените организации, потребители.*

За да съществува клъстерът като такъв, е важно взаимодействието между различните участници и в този смисъл институционалната координация и развитието на мрежите трябва да се превърнат в основен обект на подкрепа.

Основни източници на финансиране на дейностите, осъществявани в рамките на клъстера за валидиране са: държавния бюджет; бюджетите на общините в региона; такси за ориентиране, оценка и сертифициране на професионални знания, умения и компетентности, професионално обучение и консултации, заплащани от кандидатите за валидиране и/или работодателите; национални и международни програми; спонсорства, дарения, завещания; други източници.

Създаването на клъстера за валидиране може да се реализира на базата на възможностите, предвидени в Закона за юридическите лица с нестопанска цел. Изборът на нестопанска/неправителствена форма за институционализиране има следните предимства, произтичащи от същностните характеристики на този тип структури¹¹:

- 1) Придобиването на статут на юридическо лице дава организационна идентичност на клъстера. Това от своя страна означава по-голяма трайност във времето, равнопоставено включване при взаимодействия с други публични или частни организации, както и пълна идентификация на клъстера чрез адрес, регистрирани органи на управление, мандатност и др.
- 2) Клъстерът не се създава с цел да генерира печалба и не се води от комерсиални съображения. Тази характеристика го приближава до дефиницията за неправителствена организация.
- 3) За постигане на активно и равнопоставено участие на всички заинтересовани страни, клъстерът трябва да бъде институционално отделен от правителството. Той не трябва да бъде част от държавния апарат или да се упражнява власт, характерна за правителството на национално или местно ниво. Клъстерът може да получава финансова подкрепа от страна на държавата (особено в началото),

¹¹ Gorchilova, Denitsa (2010): Bulgarian Nonprofit Sector in the Light of the Structural-Operational Definition, Economic Alternatives, issue 1, 2010, pp. 83-92 (http://www.unwe.bg/uploads/Alternatives/A07_01.2010.pdf)

както и да има в състава на управителните си органи представители на властта, но е важно да запазва свободата си на действие по отношение на управлението на създаваните продукти/услуги и в използването на своите фондове.

- 4) Клъстерът се явява самоуправляваща се организация, като вземането на решения се осъществява от неговите собствени органи на управление, конституирани в учредителните документи и при спазването на приети вътрешно-нормативни документи.
- 5) Вземането на решения при този тип структури става при спазване на правилото, че всеки глас има еднаква тежест. По този начин независимо от размера на участващите в клъстера организации (работодатели, синдикати, агенции, неправителствени организации и т.н.), тяхното участие при вземането на решения е равнопоставено. Функционирането на управителните органи по този начин гарантира невъзможността определени представители на бизнеса или държавата да имат право на вето или решаващ глас при вземането на различни решения. Изравняването на участниците се постига и чрез предложената ротация на ръководните позиции и мандатния принцип.
- 6) Клъстерът е доброволна форма, т.е. създаването на организацията трябва да бъде свободно волеизявление на стремежа за постигане на определена цел, в случая – валидиране на резултати от неформално обучение. Наред с доброволността на членството, клъстерът може да разчита и на значим доброволен принос в управлението и оперативната си дейност.

Ангажиментът на отделните групи заинтересовани страни за развитието на клъстера по валидиране може да бъде **обобщен** по следния начин.

- Държавата има водещо отношение в структурирането на регулационната рамка, координираща роля за институционалната среда и подкрепяща за сътрудничество на микро-ниво.
- Администрацията на публичните институции трябва да стане по-гъвкава при изпълнението на националните цели.
- Институциите на частния сектор трябва да предложат устойчиви услуги, отговарящи на нуждите на пазара. В тази група попадат както бизнеса, така и неправителствени организации, доброволчески организации, синдикати и др.
- Задачите на бизнес сектора са основно в увеличаване на конкурентоспособността чрез инициране, финансиране и провеждане на обучения на работното място, даване на препоръки и изисквания към квалификацията на работната ръка и участие в създаване на стандарти и валидиране на резултати от учене.

Трябва да се има предвид, че каквито и да са концепциите за насърчаване на клъстера за валидиране, те трябва да бъдат съобразени с вижданията на участниците за тяхната роля. Когато има напрежение между доставчици на услуги и потребители, институции, които не си сътрудничат в достатъчна степен, както и претоварена административна структура, всички участници трябва да предефинират своите роли.

5. Насоки за усъвършенстване на нормативната рамка в областта на валидирането

България няма специализиран закон, регулиращ процеса на валидиране на резултати от НФО. Направеният анализ на нормативната база констатира наличието на **три стратегии и един национален план за действие, пет закона, две наредби и множество други документи** с отношение към валидирането на резултати от НФО.

В **Закон за професионалното образование и обучение (ЗПОО)** валидирането е описано, но не е определен редът за валидиране на професионални компетентности, придобити чрез неформално обучение. Успоредно с това през последните две години на проектен принцип беше създадена система за валидиране на знания, умения и компетентности от неформално обучение и самостоятелно учене¹² с фокус върху професионалната квалификация.

По отношение на общото образование в **Закона за народната просвета** трябва да се разработи самостоятелен раздел за валидиране на компетентности (за лица, навършили 16 години, които нямат придобито основно или средно образование) в неформалното обучение. По този начин ще се създаде възможност за оптимизиране на НФО, наред с развитие на дистанционната форма и въвеждане на комбинирана форма на обучение. Това ще допринесе за осигуряване на повече възможности за учене през целия живот на различни категории лица и превенция на отпадането и ранното напускане.

Системата за валидиране не обхваща възможностите за валидиране на знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално обучение във висшето образование. В **Закона за висшето образование** не се съдържат текстове, които се отнасят до валидиране на знания, умения и компетентности, придобити чрез НФО. В него се използва термина „обучение за повишаване на квалификацията”, като определя продължаващото обучение в сферата на висшето образование като „следдипломно обучение”. Не е изяснен нормативно въпросът за провеждането от страна на висшите училища, на продължаващо професионално обучение, съобразно изискванията на ЗПОО и Закона за насърчаване на заетостта. Препоръчва се да бъде изготвена Методологията за валидиране на знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално обучение в областта на висшето образование, съчетано със съответни промени в Закона за висшето образование.

Законът за насърчаване на заетостта (ЗНЗ) урежда обществените отношения, свързани с професионално обучение на възрастни и за УЦЖ с оглед увеличаването на заетостта и пригодността за заетост. В този контекст следва да се третира и темата за валидирането. В ЗНЗ трябва да бъдат определени задълженията на централните и териториалните органи по заетостта, свързани с организацията и ресурсното осигуряване на изпълнението на съответните дейности по валидиране на професионални знания, умения и компетентности, придобити чрез НФО.

Законът за занаятите урежда в специална част отношенията, свързани с необходимото обучение за упражняване на занаят. Съдържа условия и възможности за неформално обучение и признаване на придобити компетентности, включително и по реда на ЗПОО. Процедурите по провеждане на занаятчийското обучение са общи, недостатъчно

¹² <http://validirane.mon.bg/>

ясни и следва да се предвиди възможност за валидиране на професионални знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално обучение.

Чрез **Закона за народните читалища** в комплекса от присъщите им дейности се регламентира дейността им за обогатяване знанията на гражданите, приобщаването им към ценностите и постиженията на науката, изкуството и културата чрез обучение и създаване на възможности за учене. Те имат голяма роля в неформалното обучение и УЦЖ. В някои региони на страната читалищата са единствената институция, която може да предложи неформално обучение за деца и възрастни. Поради това във функциите им следва да се включат и дейности по разгласяване и подпомагане на дейностите по валидиране на знания, умения и компетентности, придобити чрез НФО.

Подзаконовите нормативни актове, които подлежат на актуализация, са:

- **Наредба № 3 на Министерство на образованието и науката** (15 април 2003 г.) **за системата на оценяване.** Наредбата би следвало да предвиди възможност за допускане до държавни изпити за придобиване на степен на професионална квалификация или изпити за придобиване на професионална квалификация след успешно завършена процедура за валидиране на знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално обучение.
- **Наредба № 4 от 16.04.2003 г. за документите за системата на народната просвета.** В Наредбата следва да се предвиди възможност за издаване на Удостоверение за професионално обучение и Свидетелство за професионална квалификация след процес на валидиране на знания, умения и компетентности, придобити чрез НФО. Въпрос на дискусия е дали в самия документ трябва да бъде отбелязано, че се издава въз основа на процес на валидиране. Това има отношение към признаването на документа от трети страни и неговата тежест като официален документ за квалификация.
- **Наредба за държавните изисквания към съдържанието на основните документи, издавани от висшите училища** (ПМС 151 от 09.04.1997 г.). В Наредбата да се предвиди възможност за издаване на Свидетелство за професионална квалификация и Удостоверение за професионална квалификация след процес на валидиране на знания, умения и компетентности, придобити чрез НФО.

При предприемането на изменения в нормативните актове под внимание трябва да се вземат и следните пунктове:

- Няма яснота какви ще бъдат официалните документи, които ще се издават при валидиране на резултати от НФО. За документиране на резултатите от валидирането е необходимо да се разработят **образци**. Те могат да бъдат изготвени на основата на действащите документи – удостоверение за професионално образование и свидетелство за професионална квалификация, или да бъдат специални образци на документи за валидирани компетентности. Отново остава въпросът за силата и приложимостта на тези документите и в каква степен те ще са равнопоставени на документите за удостоверяване на резултатите от формално образование.

- Наложително е да се направи преглед на **кредитните системи** и тяхното прилагане да влезе в сила за процеса на валидиране.
- Не на последно място по значимост е разработване на нормативна уредба, **стимулираща работодателите, синдикатите и индивидите** (без оглед на техния конкретен образователен, професионален и трудов статус), да насърчават, участват във и използват валидирането на професионални знания, умения и компетентности като алтернативно средство за повишаване на пригодността за заетост на работната сила, гъвкавост и мобилност на пазара на труда и достоен живот.

Промените в нормативната база трябва да предвидят и **въвеждането на единна система от термини**, която да бъде използвана във всички закони, подзакони, стратегически, методически и информационни документи, засягащи валидирането на резултати от неформално обучение.

В пряка връзка с проектния принцип за осъществяване на валидирането до момента в страната, е необходимо да бъде описана организацията, управлението и финансирането на процесите на валидиране на национално, регионално и местно ниво. Освен това все още няма регламент, в който да бъдат описани изпълнителните институции, органите на управление, необходимите информационни и човешки ресурси, както и функциите на включените институции и заинтересованите страни, отговорностите, правата и задълженията и връзките между участниците в процеса. Това е още едно потвърждение, че изграждането на клъстер за институционална координация е подходящо решение и настоящият дисертационен труд е актуален.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В резултат на работата по **първа глава** са решени следните задачи:

- Очертано е мястото на неформалното обучение в образователната триада на концепцията за учене през целия живот.
- Изведени са измеренията на участието в неформално обучение в България в сравнителен европейски план.

В тази връзка е доказана и **първата микротеза**, че НФО в България изостава значително спрямо европейските цели и опит, което е подкрепено и нагледно представено чрез статистическа информация, организирана в таблици и фигури.

Във втора глава на дисертацията е решена следващата поставена задача, а именно чрез примери от европейска практика да се проучи функционирането на системи за валидиране на резултати от неформално обучение и е доказана **втората микротеза**, че съществуват съществени различия в националните практики по валидиране и при изграждането на национални системи за валидиране в европейските страни.

Налага се изводът, че България е с ниска степен на развитие на система за валидиране, не са включени всички заинтересовани страни и дейностите, свързани с този въпрос се осъществяват предимно чрез проектни инициативи. Това потвърждава **третата микротеза**, свързана с ролите на въвлечените в практиката по валидиране в България участници, които не са достатъчно точно определени, а някои заинтересовани страни не са представени.

Все още няма изградена цялостна система за признаване на неформално придобити професионални знания, умения и компетентности. Разработената и тествана в рамките на проект „Нова възможност за моето бъдеще“ пилотна система следваше да заработи напълно в края на 2014 г., но поради изчерпване на средствата по проекта системата остава затворена и не е възможно валидирането на резултати от НФО¹³.

В *Трета глава* на дисертационния труд се търси работещ модел за институционална координация, за да се оптимизира процесът на валидиране и да се отговори в най-пълна степен на потребностите на индивидите, бизнеса и обществото. Тук основни задачи, които са решени, са да се проучи приложимостта на клъстерния подход към сферата на неформалното обучение и валидирането на резултати от него, а така също да се очертаят ролите на заинтересованите страни и механизмите на взаимодействие, които формират клъстера на валидиране. Предложена е архитектура на клъстера с две взаимнопреплетени мрежи за експертно и оперативно управление. Освен това е аргументирана възможността за предлагане на комплексна услуга за потребителя. Направен е преглед на действащата нормативна рамка и са дадени препоръки за нейното усъвършенстване. Дадена е отправна точка за институционализиране на клъстера за валидиране и е обсъдено как ще функционира той.

¹³ http://validirane.mon.bg/docs/pismo_veref_9107-30_30.01.2015-IS.pdf (посетен 03.2015 г.)

Изследователските **микротези**, развити в трета глава са свързани с ролите на участниците и представянето на заинтересовани страни. Основен момент са откритите дефицити в нормативната база, които затрудняват валидирането на резултати от НФО.

В резултат на извършената работа в дисертационния труд е защитена **тезата**, че *постигането на институционална координация може да стане чрез изграждането на клъстер за валидиране.*

Имплементирането на направените изводи в настоящия дисертационен труд може да послужи като основа за бъдещи разработки по няколко направления:

- 1) Да се апробира клъстерният модел на регионално и национално ниво като се усъвършенстват механизмите за координация;
- 2) Да се изследва темата за валидиране на ключови компетентности и да се надградят функциите на клъстера, като се обогати модела за комплексност на услугата;
- 3) Да се проучи и проследи взаимовръзката между валидирането и последващата реализация на трудовия пазар.

IV. СПРАВКА ЗА НАУЧНИТЕ ПРИНОСИ НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД

В изследването могат да се открият следните приноси с методологичен и научно-приложен характер:

1. Изведени са **характеристики на неформалното обучение** в образователната триада на концепцията за учене през целия живот.
2. Систематизирани са **ползите от валидирането** на резултати от неформалното обучение на индивидуално равнище, за стопанските единици и за обществото.
3. Установени са приложими за България **добри практики** чрез сравнителен анализ на националните системи за валидиране в европейски страни.
4. Разработен е **алтернативен модел за валидиране на резултати от неформално обучение**. Предложеният клъстер за валидиране е механизъм за институционална координация и равностойно представяне на интересите на всички участници в процеса. Детайлизирани са начина на създаване, отговорностите на заинтересованите страни и механизмите на взаимодействие между тях.
5. Предложени са **препоръки за подобряване на нормативната уредба** в областта на валидирането.

V. ПУБЛИКАЦИИ, СВЪРЗАНИ С ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД

1. Тончева-Златкова, В. (2013) *Неформално образование* // сп. „Човешки ресурси”, бр. 8, 2013, с.16-18
2. Тончева-Златкова, В. (2014) *VALID! Същност и предизвикателства при валидиране на компетентностите при възрастни* // сборник с доклади Образователни политики в XXI век, март 2014, с. 26-32
3. Тончева-Златкова, В. (2014) *Неформалното обучение в системата на учене през целия живот* // сборник доклади от Първа есенна академия „Публичната администрация в европейска перспектива: проекцията на научните изследвания в обучението“, 26-28.09.2014, Равда, с. 126-135