

ВАЛИДИРАНЕ НА НЕФОРМАЛНО И САМОСТОЯТЕЛНО УЧЕНЕ

/ИЗ ОПИТА НА ЕВРОПЕЙСКИТЕ СТРАНИ/

През последните десет години оценяването на образованието се превърна в приоритет в националните и европейските политики за образование, обучение и учене. Тъй като хората придобиват знания, умения и компетентности в неформалното и самостоятелно учене, успоредно с формалното образование и обучение, държавите-членки на ЕС и Комисията изтъкват колко е важно да се признава и оценява резултатът от ученето, независимо къде и кога се провежда то. Един балансиран подход към оценката на ученето би позволил на гражданите да подобрят своята реализация на пазара на труда, да се чувстват уверени в своите професионални компетентности и да станат по-мобилни. Валидирането на неформалното и самостоятелно учене би улеснило по-нататъшното включване на хората в усвояване на нови знания и умения, т. е. в ученето през целия живот.

Валидирането на неформалното и самостоятелно учене е една нова и развиваща се дейност. В практиките на много европейски страни все още тя е в процес на изясняване методиките, механизмите и инструментариума, целите и отговорностите на институциите. Убедени сме, че информацията за опита на някои европейски страни, би била полезна за заинтересованите лица, за работодателите и обучаващите институции, които се очаква да се включат в дейностите по валидиране на неформалното и самостоятелно учене в България.

Най-често “валидирането“ се дефинира като процес на идентификация, оценка и признаване на широк спектър от умения и компетенции, които човек е развил през живота си в рамките на различни условия – напр. в процеса на образование, работа и свободно време.

Представяме кратка информация за опита на Дания

Валидирането се е превърнало във важен елемент на политическата програма в областта на образованието, обучението и ученето в Дания. Нещо повече – Дания работи в тясно сътрудничество с другите скандинавски държави върху валидирането на неформалното и самостоятелно учене. Макар че не може да се говори за оригинален скандинавски подход към валидирането, в петте държави се повдигат много сходни въпроси (Бьорнаволд, 2000). В някои случаи това води до известно сближаване. И петте скандинавски страни подчертават необходимостта от основаващи се на компетентността системи за учене през целия живот, при които ученето в различни условия и контексти може да се оценява и свързва в последователна и прозрачна рамка.

Съществуващи политически инициативи

Реформата на образованието за възрастни (2001) и правителственият план за действие за по-добро образование (Министерство на образованието, Дания, 2002 г.) поставят началото на широк диапазон от действия за валидиране на неформалното и самостоятелно учене. Много преди тях са били инициирани и частично осъществени различни инициативи. През 1984 г. парламентът прие програма за развитие на образованието и обучението за възрастни, в която се разглежда въпросът за „реалните компетентности“. В нея се казва следното: „Възрастните имат правото техните реални знания и умения да бъдат документирани и признати, независимо от начина, по който те са придобити.“

Тази постановка не е прилагана последователно, но все още се смята за валидна (Хойруп, Педерсен и Нордентофт, 2003). През 1992 г. програмата за стажове за възрастни (*Voksenerhvervsuddannelsen*, VEUD) въвежда системен подход към валидирането на неформалното учене. Схемата дава възможност на възрастните (над 25 години) да бъдат освободени от определени части на формалното стандартно обучение въз основа на предходно образование или професионален опит. От 1992 г. насам повече от 10 000 възрастни са започнали да се обучават по програмата VEUD. Тъй като то води до същото формално сертифициране като стандартното професионално образование и обучение, VEUD е опит за удовлетворяване на специфичните нужди от обучение на възрастните.

Важен принос към развитие на процесите на валидиране в Дания има системата **SUM** (стратегическо развитие на служителите – *Strategisk Udvikling af Medarbejdere*). Тя е създадена от социалните партньори (Конфедерацията на датските индустрии и Съюза на металоработниците) в промишления сектор. SUM не е свързана със схеми или планове от публичния сектор. Целта е да се идентифицират и измерят компетентностите в рамките на предприятията. Системата е свързана с колективния договор между социалните партньори и позволява на всеки служител да участва в курсове в рамките на непрекъснатото професионално обучение в продължение на най-малко две седмици годишно. Разбира се, тези процеси не винаги вървят гладко и безконфликтно. Когато бе постигнато това споразумение, социалните партньори не успяха да постигнат съгласие по съдържанието и профила на този елемент на обучение и поставиха въпроса кой трябва да решава какви курсове да се посещават. За да се избегне конфликтът, бе създаден набор от инструменти (системата SUM), посредством която самите предприятия могат да анализират и описват своите потребности от компетентности. Целта на SUM е да се осигури на предприятията инструмент, с който да набелязват и валидират компетентностите на своите човешки ресурси.

Законовата уредба в Дания, както в много европейски страни, е основна предпоставка за реализиране на политиките, свързани с развитие на човешките ресурси. Законът за обучението на трудовия пазар (1995) изтъква ролята на работното място за поощряване на ученето. Законът въвежда програми, които да помагат на лицата да идентифицират компетентностите си с цел улесняване включването в следващо обучение и кариерно развитие. Продължителността на тези програми е между една и три седмици, а съдържанието съчетава оценка, насоки и информация за професионална реализация.

По силата на Закона за обучението на трудовия пазар, от 1996 г. насам центрове за обучение на трудовия пазар (AMU)¹ и колежи за професионално образование и обучение (VET) предлагат индивидуална оценка на компетентностите (ICA) за консултативни цели и съставянето на индивидуални планове за продължаващо обучение. Стандартните схеми за професионално образование и обучение допускат освобождаване от части от обучението (в Дания се използва терминът трансфер на кредити), въз основа на предходен професионален опит. „Каталози“ за трансфера на кредити по професионални, общи или теоретични предмети показват как и къде може да се получи такава отстъпка във формалната система.

Индивидуалната оценка на компетентностите, предлагана от центровете за непрекъснато професионално обучение, както и програмата SUM са добър пример за формативна оценка, свързана с индивидуалната кариера и развитието на човешките ресурси в предприятията.

¹ Наричат се центрове за непрекъснато професионално обучение

Реформата на образованието за възрастни (2001) може да се смята за първа стъпка към по-последователен и цялостен обществен подход към валидирането. Тя подчертава, че трябва да се изградят по-силни и по-прозрачни връзки между различните формални, неформални и информални условия на учене. Това би включвало най-малко VEUD, SUM и индивидуалната оценка на компетентностите. Дългосрочната цел е да се постигне балансирана система, в която „... въпросът за признаването на уменията и компетентностите да не бъде решаван само от гледна точка на националната образователна система, а то да бъде развито така, че да удовлетворява потребностите на индивида и предприятията“ (Министерство на образованието, Дания, 2002 г.). Два елемента на тази реформа са особено важни: основната схема на образованието за възрастни (GVU) и нивата за напреднали в образованието и обучението за възрастни.

През 2002 г. правителството на Дания представи план за действие за подобряване на образованието (Министерство на образованието, Дания, 2002 г.). В него е засилен акцентът върху валидирането. Планът насочва към цялостна система за валидиране, удовлетворяваща широк диапазон от потребности (индивидуални, на предприятията и на обществото). За хората, които нямат формална квалификация, се отдава приоритет на въвеждането на индивидуално право на валидиране на „реалните“ им компетентности, независимо от начина, по който те са придобити. Това дава достъп до образователни програми и освобождаване от части от тях. Очаква се скоро да бъде възможно сертифицирането въз основа на компетентности – пълни или частични, придобити по неформален път. И накрая, въвежда се документиране на професионалния опит, в координация с планиране на обучението в предприятията.

През ноември 2004 г. министрите, отговарящи за тези въпроси (на образованието, науката, технологията и иновациите, културата, икономиката) подготвиха доклад за политиката. Той бе обсъден от датския парламент (декември 2004 г.) и създаде основата на трайна система за валидиране на „реалните компетентности“ (Министерства на образованието, (Дания), 2005).

Роли и отговорности на различните заинтересовани страни

Професионалното образование и обучение се управлява от тристранна система, в която правото за вземане на решения е поделена между социалните партньори, централното, секторното и индустриалното ниво. Това е отразено във VEUD, където комисиите по професионално образование (двустранни комисии) участват активно в признаването на предходни компетентности, придобити по неформален път. Ролята на социалните партньори е също толкова голяма и в инициативите SUM и оценка на индивидуалните компетентности.

Министерството на образованието работи върху цялостна стратегия за валидирането, поставяйки акцент върху следните основни принципи:

- индивидуалното право на валидиране;
- доброволността на валидирането;
- прозрачни процедури;

високо качество в консултациите и професионалното ориентиране.

Националната система за валидиране все още се разработва и бъдещето ще покаже дали могат да се изградят връзки между различните линии на валидиране в ученето и в работата. Въвеждането на нива за напреднали в образованието за възрастни показва, че валидирането ще се използва все повече във висшето образование и вече няма да се ограничава само до професионалното образование и обучение.