

ВАЛИДИРАНЕ НА НЕФОРМАЛНОТО И ИНФОРМАЛНОТО УЧЕНЕ
 ИЗГРАЖДАНЕ НА УЧЕЩИ СЕ ОБЩЕСТВА:
 ПОПУЛЯРИЗИРАНЕ НА ВАЛИДИРАНЕТО НА НЕФОРМАЛНОТО И
 ИНФОРМАЛНОТО УЧЕНЕ

Валидирането на неформалното и неформалното учене е от съществено значение за развитието на компетенциите на индивида и осъзнаването на тези компетенции, както и използването им в бъдещото личностно развитие и практика. Този процес се развива динамично и с различна скорост в отделните държави-членки на Европейския съюз. През 2012 година Съветът на ЕС отправи систематизирани препоръки към Европейската комисия, където са описани основните елементи, в това число е терминологични дефиниции по отношение на валидирането на неформалното и информално учене. Пряко свързани с ключовите точки от Препоръките на Съвета от 2012 година, Европейският център за развитие на професионалната подготовка (CEDEFOP) представя основните принципи за валидирането на неформалното и информално учене:

ДРАФТ НА ОСНОВНИТЕ ПРИНЦИПИ

1. Индивидът е център на процеса по валидиране – валидирането /по принцип/ е доброволно; личността на индивида трябва да бъде защитена и уважавана; резултатите от валидирането /нормално/ са собственост на индивида; трябва да бъде гарантирано равно и честно участие в процеса, който е колективен.



2. Валидирането има различни цели: споразумението за валидиране ще разграничава четири основни етапа - идентификация, документиране, оценка и сертифициране на неформално и информално учене. Индивидът трябва да може да избира на кой етап от процеса на валидиране, той може да приключи и кои етапи да бъдат включени.
3. Информацията за валидиране трябва да е близо до мястото, където хората живеят, работят, учат - информацията за възможностите за валидиране трябва да бъде предоставяни координирано, като се съобразява с многообразието на ролите и отговорностите на публичните, частните и неправителствените заинтересовани страни.
4. Менторството и консултирането са в основата на това, индивидът да може да адаптира валидирането към неговите/нейните нужди и интереси: индивидът ще има нужда от професионално консултиране как валидирането обслужва личите му нужди и интереси; яснота за ползите и разходите помощ при вземането на правилно решение за съответния индивид.
5. Валидирането трябва да е част от национална квалификационна рамка и система – индивидът трябва да има възможност да придобие квалификация или част от квалификация във връзка с постигнатите резултати.
6. Стандартите са описани и дефинирани чрез образователните резултати, формулирани като знания, умения и компетенции; същите или подобни стандарти трябва да се използват във формалното, неформалното и/или информалното учене с оглед на това да се избегне класифицирането на „първокласни“ или „второкласни“ типове квалификация; стойността на една квалификация е в това дали някой успешно е изпълнил стандарта, а не в какъв контекст и среда се е случил процеса на учене, което да води до дадена квалификация.



7. Осигуряване на качеството трябва да е категорична и неразделна част от процеса на валидиране; резултатите трябва да са разпознаваеми и признати от обществото; прозрачното осигуряване на качеството ще подпомогне процеса на валидиране през всички фази; осигуряването на качеството на процеса на валидиране е фокус върху надеждността и валидността на целия процес от идентификация до признаването .
8. Професионалните компетенции на валидиране трябва да бъдат разработени за ментори и оценители: за да се добави стойност в системното развитие на професионалните компетенции на тези, които подкрепят този процес, това е от съществено значение; професионално развитие на практикуващите валидиране трябва да вземе предвид междусекторния характер на валидиране и да отразяват индивидуалните нужди; ролята на съветници и оценители и е от особено значение.
9. Оценка на уменията следва да се предлага на безработни индивиди, или такива, които са в риск от безработица; въвличането на услугите за заетост, в пряка координация с релевантните заинтересовани страни е от голямо значение за развитието и прилагането на тази услуга.
10. Оценка на компетенциите е неразделна част от развитие на човешките ресурси в предприятията и частния сектор: да подкрепят по-нататъшното обучение и кариера, работодателите и синдикатите са насърчавани да документира резултатите на тези процеси по начини, които улесняват използването им както вътре, така и вън от предприятието.
11. Документация за валидиране: валидирането на резултатите, ако е възможно, се документира чрез съществуващите европейски кредитни системи (ECVET и ECTS), съотнасящи се към НКР и ЕКР; рамката и Europass на Youthpass следва да подкрепя валидиране, когато е възможно, може да се разработи самостоятелна квалификационна рамка.



По време на работните срещи в рамките на проекта „Изграждане на учещи се общества: промотиране на валидирането на неформалното и информалното учене” бяха представени различни добри практики и различен европейски опит.

Опитът на Швеция представи следната система за валидиране:

СИСТЕМА НА ВАЛИДИРАНЕ

Формална система – резултатите са определени от официални власти в учебен план и разпозната таксономия. Оценката е от официални представители.

Неформална система - резултатите са описани и документирани от индивида и от разпозната таксономия. Самооценка в духа на сътрудничеството. Неформалната таксономия обхваща: знания и умения, компетенции да прилагаш и действаш, способности да анализираш, свързваш и оценяваш, инициативност, развитие и постигане на резултати.

Таксономия на Блум

- знание - да бъдеш в състояние да асимилираш факти - запомняне
- разбиране – разбиране на запомнените факти
- прилагане - да бъдеш в състояние да направиш нещо с фактите и да използваш придобитите знания
- анализ - да бъдеш в състояние да видиш връзки между различни факти
- синтез - да бъдеш в състояние да изготвиш свои собствени заключения.
- Оценка - да бъдеш в състояние да произведеш, да планираш и да генерираш нещо ново

ВАЛИДИРАНЕ - КОГА ?

1. Като част от продължаващо обучение да се установи нивото на знания и да се определи продължителността на обучението.
2. Като отправна точка за други продължаващи обучения
3. Документиране на реални знания, умения и способности за заетост
4. или просто за удоволствие

ОСНОВНИ КОМПЕТЕНЦИИ

1. Граждански
2. Социални
3. Интеркултурни
4. Културни
5. Образователни
6. Комуникативни
7. Организационно – лидерски

ВАЛИДИРАНЕ В ТРИ СЪТЪПКИ

1. Цялост на реални индивидуални компетенции
2. Самооценка и групов диалог/групова оценка/оценка от ментор
3. Оценка от оторизирана институция - сертифициране

Между стъпка две и стъпка три задължително има доброволен избор на индивида.



Валидирането на неформалното и информалното учене трябва да има за цел на първо място разбирането на индивида за натрупаните знания, умения и компетенции и как да ги превърща в реални ползи за своето развитие. Основна същина на процеса е доброволното участие на индивида в процеса, като той/тя решават кои стъпки би искал да извърви и дали ще получи крайното институционално сертифициране. В тази връзка българските институции, както и заинтересованите страни, имайки предвид европейския опит и възможностите за синхронизиране на процеса на европейско ниво, трябва да отворят диалога и работната среда при изработването на политиката за всички заинтересовани страни и да проучат мнението и капацитета на средата, която пряко ще използва този нов инструмент за личностно развитие.



ИНСТИТУТ ЗА СОЦИАЛНА ИНТЕГРАЦИЯ

София, ул. "Триадица № 56, +3592/983 69 22, www.isi-bg.org, e-mail: ifsi.bulgaria@gmail.com



Lifelong
Learning
Programme

The "Building learning societies: Promoting the validation of non-formal and informal learning" project has been supported by the Lifelong Learning Programme of European Commission