

ВАЛИДИРАНЕТО НА ПРОФЕСИОНАЛНИ КОМПЕТЕНЦИИ КАТО ПЕДАГОГИЧЕСКИ ПРОБЛЕМ

Нина Герджикова

Пловдивски университет „Паисий Хилендарски“ – Филиал Смолян

Резюме. Валидирането на неформалното и самостоятелното учене е много важна задача за всички европейски страни. Тази статия представя преглед на ситуацията по отношение на валидирането в България. След като описва регламентите за валидиране в България, тя обяснява основните различия между стъпките за валидиране в България и Германия и представя някои избрани статистически данни за структурата на безработицата. Накрая се поставя въпросът за качеството на консултирането от специално обучени специалисти с висше образование.

Keywords: validation; non-formal learning; informal learning

Съвременното икономическо развитие в глобален мащаб превърна валидирането на професионални компетенции в значим педагогически проблем. Педагогическата наука трябва да предложи теоретично обосноваване и диагностична процедура за осъществяването му. Валидирането може да се възприеме като законодателен акт или като една от стъпките към признаването на квалификация или умения. В този смисъл, то играе ролята на обобщаващо понятие за дейностите, които се извършват. Тласък за създаването на национални рамки за валидиране на компетенции дава препоръката на Европейския съюз към неговите членове през 2012 г. Крайният срок за изпълнението на тази задача е 2018 г. Радостен е фактът, че в България вече е създадена необходимата законова база за валидирането на умения. В закона за професионалното образование и обучение, обнародван за първи път в „Държавен вестник“, бр. 68 от 1999 г. и редактиран последно в бр. 59, 2016 г., се разширяват възможностите за обучение. На лица, навършили 16 години, се предлагат рамкови програми за обучение с продължителност шест месеца, а за лица с увреждания, завършили VII клас – по специална документация, които са валидни от учебната 2009 – 2010 учебна година. Има и други рамкови програми, които дават възможност на възрастни с по-високо образование – завършили в общия слу-

чай средно образование, също да придобият професионална квалификация в рамките на година и половина. Според същия закон документацията, която се изисква за осъществяване на професионално образование на възрастни, обхваща държавните образователни стандарти за придобиване на квалификация по професии, рамковите програми, учебните планове и учебните програми.

Законовите разпоредби се конкретизират в Наредба № 2 от 13.11.2014 г. за валидиране на професионални знания, умения и компетентности. Член 2, ал. 1 от тази наредба гласи: „Валидирането е установяване на съответствието на професионални знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално обучение или самостоятелно учене, с държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по професии и признаване на степен на професионална квалификация по професия или на квалификация по част от професия“. Дефинирано по такъв начин, валидирането в българския си вариант има за цел да „влее“ наличните професионални знания, независимо от пътя на тяхното придобиване, в официалните държавно определени изисквания за дадена професия. Както законът, така и наредбата се отнасят за всички професионални сектори. Налице са обаче някои различия с препоръките за фазите на валидиране, прилагани например в Германия и в България. Според българската наредба валидирането обхваща две фази: установяване на придобитите от лицето професионални знания, умения и компетентности и признаване на степен на професионална квалификация или на квалификация по част от професия. Според немските разпоредби процедурата е по-детайлно разчленена и обхваща следните стъпки.

– Идентифициране: тук се предполага осъзнаването на наличните знания и умения по отношение на предварително определени стандарти за съответната професионална дейност. Кандидатът за признаване сравнява своите „продукти“ с онези, които се очакват от него от проверяващите организации. Идентифицирането има за цел или да установи сумативно знанията и уменията, които водят по-късно до сертифициране, или да формира знания и умения в зависимост от индивидуалното равнище и потребности от квалификация на кандидата.

– Документиране: то предполага наличие на трета страна, която да обективира наличието на знанията, уменията и компетентностите. В тази фаза се срещат трудности при самостоятелно придобитите знания и умения, защото те винаги са придобити несъзнателно и извън някаква организация. Оттук възниква въпросът по какъв начин да се извърши „изпитването“.

– Оценяването: то е свързано с констатирането на наличие в определена степен на знания, умения и компетенции. Оценяващите се информират за равнището на знания, умения и компетенции на кандидата, търсят доказателства за степента на овладяването им, проследяват презентирането на компетенциите, потвърждават наличието им. Оценяването служи за аналитични цели

отново по два начина: сумативно, като от кандидата се очаква да демонстрира компетенциите си, или формативно, като същият ги развива и достига качествено ново равнище на овладяването им.

– Сертифициране: то се определя като самостоятелна стъпка в немската практика. Изразява се в писмено документирана преценка от трета страна за признаването на степента на професионална квалификация. Сертификатът дава определени права на получателя и легитимира неговата подготвеност да извършва някаква професионална дейност (Annen, Bretschneider, 2014: 12 – 13).

Описаните функции на валидирането в немската практика дават възможност по-детайлно да се проследи какви са знанията, уменията и компетенциите на кандидата. Това е полезно, защото те обикновено са придобити в неформална среда и степента на осъзнатост е относително ниска. По-дългата процедура мобилизира кандидатите и те разкриват повече от опита, който имат. Наличието на трайни знания и умения е предпоставка за по-лесно интегриране на възрастните към формалните форми на професионална квалификация.

Процедурата по валидирането е повод да се разшири педагогическото разбиране за ученето. Традиционно то се свързва преди всичко с формалното учене, т.е. с ученето в институция – начално, основно училище, професионална гимназия, висше професионално училище. В тях се учи систематично, по предварително определени начини, заложи в избраното учебно съдържание. Спазването на правила, прилагането на строго регламентирана организация на ученето се подразбира.

Пазарът на труда показва обаче и необходимостта да се видят и другите лица на ученето: неформалното и неофициалното или самостоятелното учене, както то се назовава в официалните български документи. Неформалното учене се осъществява извън официалните институции. То обикновено протича под формата на курсове, семинари, конференции, лично частно обучение, които не издават никакъв сертификат за степен на овладяване на съответните знания и умения. Тук могат да се причислят и обученията на работното място. Неофициалното учене е третата разновидност, която обхваща всички дейности, които имат някаква учебна цел. То не протича структурирано, често е свързано с наблюдение на някаква професионална дейност, не е предварително планирано, може да протича навсякъде, включително и в семейството. Тук играят роля както експертите, така и добронамерените хора от близкото обкръжение на учещия се (Behringer, Schönfeld, 2014: 4).

Чрез разширяване на схващанията ни за същността на ученето се реализира концепцията за ученето през целия живот. То се отнася за всички възрасти, професии и социални слоеве. Реализира се онази първоначална идея на Коменски, според когото дидактиката е „универсалната теория да се научи всеки на всичко“; по-нататък той пояснява още, че всичко трябва да се предлага

„кратко, приятно и обосновано“, „основанията да се търсят в самите неща“, истинността „да се потвърждава от паралелни примери“, „порядъкът да се определя по години, месеци, дни и часове“ и накрая да се избира „най-лекият и верен път“ за използване на наученото в практиката (Komensky, 1981: 80).

Идеите на класика на педагогиката са в сила и днес, когато говорим за последиците от глобализирането на икономиката и тяхното влияние върху професионалното образование. Динамиката на пазара на труда предполага и по-голяма гъвкавост и адаптивност на работната сила. Конкуренцията между работниците за заемане на по-добре платено работно място също е фактор за повишения интерес към неформалното и неофициалното образование. Националният статистически институт установява, че 68,6% от населението на възраст 20 – 64 навършени години е заето в трудова дейност за началото на 2017 г., а безработицата възлиза на 6,9%. От всички безработни 12,5% са с висше образование, 48,7% – със средно, и 38,8% – с основно и по-ниско. Структурата на безработицата показва, че най-засегнати са възрастните със средно и по-ниско образование, а висшето не е гаранция за намиране на подходящо работно място. Всички тези възрастни имат определена степен на готовност да упражняват някакъв вид трудова дейност. Освен отсъствието на личностна адаптивност към динамиката на пазара най-вероятната причина за професионалната пасивност на тези хора е отсъствието на подходящ консултант, който да ги насочи към валидиране на знания, умения и компетенции, които са търсени към момента.

Тук прозира един друг важен педагогически проблем – подготовката на кадри-те в специалностите „Социални дейности“ и „Неформално образование“. Те са поставени на солидна академична основа – студентите изучават обща педагогика, семейна педагогика, андрагогия, социални дейности и възпитание, образование и общество. Чрез допълнителни избираеми дисциплини те се подготвят за извършване на разнообразни извънинституционални образователни услуги. Но тези специалности са относително нови и макар че квалификационните им характеристики са интересни и привлекателни за младите хора, работодателите не са готови да влагат средства за включването на такива специалисти в своите бизнес организации. Не е натрупан и достатъчно опит за практическата подготовка на студентите. Но предпоставките за това са налице чрез дисциплини като наративна педагогика, социална работа със случай, социална работа със зависими, педагогика на свободното време, ограмотяване на възрастните и много други. Поддържането и развиването на тези специалности в СУ „Св. Климент Охридски“ е предпоставка за предизвикването на интерес към развиването на консултирането като високо специализиран труд, което, от своя страна, ще доведе до по-високо качество на валидирането на професионални знания, умения и компетенции.

Качеството на валидирането зависи до голяма степен от методите за събиране на информация за съдържанието и обхвата на готовността на кандидатите за една или друга професионална дейност. За целта се предлагат

две групи методи: първата е свързана със самооценяването: биографичният метод, методът „портфолио“ и декларативният метод; втората – с оценяване от външна инстанция: тест, център за оценяване, наблюдения, компютърни методи, изпълнение на работни задачи, интервюта (Annen, Breitschneider, 2014: 13). Всеки от методите би допринесъл за събиране на разнообразна информация на потенциалните кандидати за придобиване на професионална правоспособност.

Организационните предпоставки за качествено валидиране на неформално и самостоятелно придобити знания, умения и компетенции у нас са налице. Според вече цитираната Наредба №2 от 2014 г. институциите, които имат право да го извършват, са, както следва: професионални училища, професионални гимназии, училища по изкуствата, спортни училища, професионални колежи, центрове за професионално обучение. Всички те са институции, утвърдени в българската практика от десетилетия. В тях работят висококвалифицирани специалисти от различни браншове, които биха могли да реализират процедурата по валидиране във всичките ѝ фази.

В заключение може да се каже, че България не изостава нормативно от другите европейски страни. Същевременно наличните организационни и човешки ресурси трябва да се използват в по-голяма степен, за да се намали още повече броят на възрастните със средно или по-ниско образование, които нямат призната квалификация и се причисляват към трайно безработните. Добре би било да се използва опитът на другите европейски страни с цел подобряване на практиките за валидиране. Изброените по-горе институции биха могли да разширят своите функции и да повишат качеството на извършваните от тях дейности. Привличането на специалисти с подходящо университетско образование несъмнено би допринесло за това.

NOTES/БЕЛЕЖКИ

1. Закон за професионалното образование и обучение. Държавен вестник, бр. 68, 1999 г.
2. Наредба № 2 от 13.11.2014 г. за условията и реда за валидиране на професионални знания, умения и компетентности. Държавен вестник, бр. 96, 2014 г.
3. Основни резултати от наблюдението на работната сила през първото тримесечие на 2017 г. www.nsi.bg
4. Учебна документация на специалностите „Социални дейности“ и „Неформално образование“: https://www.unisofia.bg/index.php/bul/universitet_t/fakulteti/fakultet_po_pedagogika/uchebna_dejnost_bakalavri

REFERENCES/ЛИТЕРАТУРА

- Komensky, J. (1981). *Velikaya didaktika. Hrestomatiya po istoriya zarubezhnoy pedagogiki, pod red. A. I. Piskunov*. Moskva: Prosveshtenie.
[Коменски, Я. (1981). *Великая дидактика. Хрестоматия по истории зарубежной педагогики, под ред. А. И. Пискунов*. Москва: Просвещение.]
- Annen, S. & Breitschneider, M. (2014). Der Prozess der Validierung nichtformalen und informellen Lernens. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 43Jg., H.5, S.11 – 15.
- Behringer, Fr. & Schönfeld, G. (2014). Lebenslanges Lernen in Deutschland – Welche Lernformen nutzen die Erwerbstätigen? *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 43Jg., H.5, S.4 – 5.

VALIDATION OF PROFESSIONAL COMPETENCES AS A PEDAGOGICAL PROBLEM

Abstract. Validation of non-formal and informal learning is very important task for all European countries. This article presents an overview of the situation regarding validation in Bulgaria. After describing the validation regulations in Bulgaria it explains the main differences between validation steps in Bulgaria and Germany and presents some selected statistics on the structure of unemployment. Finally, the question of the quality of counselling by specially trained specialists with higher education is raised.

✉ **Assoc. Prof. Nina Gerdzhikova, DSc.**
University of Plovdiv – Branch Smolyan
32, Dicho Petrov St.
4700 Smolyan, Bulgaria
E-mail: nina.gerdzhikova@yahoo.de