

РАЗВИТИЕ НА КВАЛИФИКАЦИОННИТЕ РАМКИ В ЕВРОПА ПРЕЗ 2017

**‘Нещата се променят, когато промениш начина,
по който гледаш на тях.’ (Макс Планк)**

С напредъка, който европейските държави отбелязват по отношение разработването и прилагането на националните квалификационни рамки (НКР)⁽¹⁾, на преден план излиза въпросът за добавената стойност на рамките и техния принос към съществуващите политики и практики. Въпреки своята уникалност и органична свързаност със структурата на системите за образование и обучение в отделните държави, НКР споделят много общи характеристики. Те използват подхода, основан на резултатите от ученето, засилват съпоставимостта на квалификациите, и сближават всички заинтересовани страни.

Европейската квалификационна рамка за учене през целия живот (ЕКР) е създадена през 2008 г. като общ европейски референтен инструмент, който обвързва квалификационните рамки и системи на отделните държави. Последното преразглеждане на Препоръката на Съвета относно ЕКР⁽²⁾ насърчава разработването на общи национални рамки, които обхващат всички видове и нива на квалификации, присъждани от различни органи и подсистеми. В Препоръката се подчертава необходимостта от повишаване на осведомеността на крайните ползватели по отношение въздействието на рамките и приноса им за насърчаване на ученето през целия живот, повишаването на пригодността за заетост, улесняването на мобилността и социалната интеграция.

⁽¹⁾ В прилагането на Европейската квалификационна рамка (ЕКР) участват 28-те държави членки на ЕС, както и Албания, Босна и Херцеговина, Бивша югославска Република Македония, Косово, Исландия, Лихтенщайн, Черна гора, Норвегия, Швейцария и Турция.

⁽²⁾ http://eur-lex.europa.eu/search.html?qid=1466080531500&PROC_NUM=0180&DB_INTER_CODE_TYPE=NLE&type=advanced&PROC_ANN=2016&lang=en.

В резултат от динамичния напредък в работата по НКР, националните рамки в няколко държави вече обхващат всички национални квалификации и връзките между тях. Повишената прозрачност между отделните системи и държави насърчава интегрирането и съпоставимостта на квалификациите на европейско ниво. В този смисъл е време за оценка на въздействието на националните рамки и техния потенциал като катализатори на промяна от европейска гледна точка.



Развитие на НКР: текущо състояние

Понастоящем 39 европейски държави са ангажирани в различни етапи от процеса по

разработване и прилагане на общо 43 НКР⁽³⁾, като 35 от тях са официално приети в своите държави (последните държави, които приемат НКР са Австрия, Финландия, Италия, Люксембург, Полша и Словения). До края на 2017 г. общо 34 държави са съотнесли своите национални квалификационни системи и нива към ЕКР⁽⁴⁾ като се очаква в близко бъдеще това да направят и останалите държави. В допълнение, 29 държави са съотнесли своите НКР към рамката за квалификации в Европейското пространство за висше образование (QR-ЕНЕА)⁽⁵⁾.

От държавите се очаква да актуализират редовно съотнасянето към ЕКР като отразяват настъпили в съответните национални квалификационни рамки и системи промени, както и включването на нови квалификации. Естония актуализира своята НКР през 2015 г., а Малта провежда общо четири актуализации в периода между 2009 г. и 2015 г. Преразгледаната Препоръка на Съвета относно ЕКР потвърждава текущия характер на процеса по съотнасяне към ЕКР и необходимостта от редовна актуализация.

Общо 35 държави работят в посока изграждане на рамки, които да обхващат всички видове и нива квалификации, получени от формалното образование като в някои случаи⁽⁶⁾ също се включват и квалификации, получени чрез валидиране на неформално и самостоятелно учене. Тъй като общите рамки в Европа са създадени основно като инструмент за описване на квалификациите (целящ повишаване на тяхната прозрачност), а не като нормативен инструмент (уреждащ разработването и

присъждането на квалификации), едва сега започва да се откроява потенциалът им за инициране на реформи.

Анализът на Cedefop показва, че 21 от разработените НКР функционират с пълен капацитет⁽⁷⁾. Те са се превърнали в неразделна част от националните системи за образование и обучение и използват изцяло подхода, основан на резултатите от ученето. Чрез ангажирането на широк кръг от заинтересовани страни в областта на образованието, обучението и пазара на труда, рамките предоставят платформа за диалог и сътрудничество между традиционните институции и отрасловите организации в много държави.

Водят ли квалификационните рамки до промяна?

Резултатите от проведените през последните няколко години оценки на националните квалификационни рамки в няколко държави показват, че три фактора⁽⁸⁾ имат определящо значение за въздействието на рамките:

- институционалната стабилност на рамките служи като индикатор за измерване на тяхната устойчивост: колкото по-солиден е техният политически мандат и интеграцията им в основните политически процеси, толкова по-голям потенциал притежават като инструмент за управление на политики и провеждане на реформи;
- рамките се нуждаят от видимост, за да бъдат от полза за гражданите. Много европейски държави посочват нивата по НКР и ЕКР в регистрите на националните си квалификации и/или в присъжданите от тях дипломи и удостоверения⁽⁹⁾. Очаква се, че тази практика

⁽³⁾ Някои държави, като Белгия със своите общности, и Обединеното Кралство със своите нации, имат повече от една НКР.

⁽⁴⁾ Австрия, Белгия (Фламандска и Френска), България, Хърватия, Кипър, Чешка република, Дания, Естония, Финландия, Бивша югославска република Македония, Франция, Германия, Гърция, Унгария, Исландия, Ирландия, Италия, Косово, Латвия, Лихтенщайн, Литва, Люксембург, Малта, Черна гора, Нидерландия, Норвегия, Полша, Португалия, Словакия, Словения, Швеция, Швейцария, Турция и Обединеното кралство.

⁽⁵⁾ 29 държави, които участват в прилагането на ЕКР са съотнесли своите рамки към QF-ЕНЕА; 20 от тях са направили това като част от процеса по съотнасяне към ЕКР (Австрия, България, Хърватия, Естония, Финландия, Бивша югославска република Македония, Унгария, Исландия, Литва, Латвия, Лихтенщайн, Люксембург, Малта, Черна гора, Норвегия, Полша, Португалия, Словения, Турция).

⁽⁶⁾ Белгия (Фламандска), Естония, Франция, Ирландия, Нидерландия, Полша, Словения, Словакия, Швеция и Обединеното кралство.

⁽⁷⁾ Австрия, Белгия (Фламандска), Чешка република (частична рамка за професионални квалификации – NSK), Дания, Естония, Финландия, Франция, Германия, Ирландия, Латвия, Литва, Лихтенщайн, Люксембург, Малта, Нидерландия, Норвегия, Португалия, Словения, Швеция, Швейцария, и Обединеното кралство.

⁽⁸⁾ Cedefop наблюдава развитието на НКР на регулярен принцип от 2009 г.: <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/national-qualifications-framework-nqf>

⁽⁹⁾ 23 държави включват нивата по ЕКР в издаваните от тях удостоверения/ дипломи (Австрия, Белгия (Фламандска), Швейцария, Чешка република, Дания, Германия, Естония, Гърция, Бивша югославска република Македония, Франция, Унгария, Ирландия, Исландия, Италия, Литва, Люксембург, Латвия, Черна гора, Малта, Нидерландия, Норвегия, Португалия, Словения), а 17 в базите данни на националните си квалификации (Австрия, Белгия (Фламандска), Чешка република, Дания, Германия, Естония, Гърция, Бивша югославска република Македония,

ще помогне на гражданите да разберат по-добре каква е стойността на получените от тях дипломи или удостоверения в отделните държави и подсистеми на образованието и обучението, като ги улесни в избора им на пътеки за учене и кариерно развитие;

- общите квалификационни рамки следва да бъдат координирани и подкрепени от широк кръг заинтересовани страни в областта на образованието, обучението и пазара на труда. Това е важно условие, което улеснява интегрирането на рамките и осигурява тяхното качество, като наред с това допринася за засилване на прозрачността и съпоставимостта на квалификациите и повишаване на тяхната актуалност.

Насърчаване на цялостен подход спрямо квалификациите

Като използват цялостен подход за картографиране на квалификациите (от всички подсистеми на образованието и обучението) и общ език за тяхното описване (езика на резултатите от ученето), националните рамки повишават прозрачността и съпоставимостта, изясняват връзките и улесняват сравненията между отделните системи и държави. Дескрипторите за нивата на рамките все по-често се използват не само за описване, но и за преразглеждане на съществуващи и разработване на нови квалификации, стандарти за оценка и учебни програми. В Португалия и Словакия, например, дескрипторите за нивата по ЕКР се използват за преглед на съдържанието на квалификациите и резултатите от ученето. В Естония, Малта и Обединеното кралство рамките подпомагат идентифицирането на пропуски в предлагането на ПОО и водят до разработване и описване на нови квалификации. Все по-често НКР се изграждат на базата на общи интегрирани регистри, с помощта на които информацията за квалификациите става достъпна за учащи, работодатели и ангажираните в областта на професионалното ориентиране⁽¹⁰⁾.

Франция, Литва, Латвия, Малта, Нидерландия, Португалия, Словения, Словакия, Обединеното кралство).

⁽¹⁰⁾ Вж. базата данни на квалификациите в Германия: <https://www.dqr.de/content/2316.php>

Интегриране на неформални (придобити в частния сектор и международни) квалификации

В Европа съществува огромен сектор на учене за възрастни, което се предлага както от частни, така и от публични доставчици, и води до присъждане на квалификации извън системата на формалното образование. В последните години европейските държави започват да включват в своите национални рамки неформални квалификации, придобити в частния сектор. Стремешт е да се предостави по-изчерпателен преглед на съществуващите в съответната държава удостоверения и дипломи с оглед улесняване на гражданите в избора и съчетаването на първоначално с продължаващо образование и обучение. Нидерландия, например, разработва критерии и процедури за качество, и включва няколко подобни квалификации в своята НКР, като същото правят и Франция, Ирландия и Обединеното кралство.

Валидиране на неформалното и самостоятелно учене

Тъй като подходът, базиран на резултатите от ученето подобрява прозрачността на националните системи и изяснява връзките между квалификациите, рамките правят все по-лесен процеса на валидиране на резултатите от ученето, постигнати извън системата на формалното образование и обучение, например на работното място или в свободното време. В 17 държави са въведени механизми за валидиране, които правят възможно оценяването на умения, придобити чрез неформално и самостоятелно учене на базата на стандарти, използвани във формалното образование. По този начин се дава възможност на гражданите да получат пълни или частични квалификации, включени в НКР⁽¹¹⁾ на тяхната държава. Свързването на механизмите за валидиране с националните квалификационни рамки прави възможен прехода на държавите от фрагментирано използване на валидирането към прилагане на по-систематичен подход. В НКР на Франция и Шотландия, например, са интегрирани системи за валидиране.

⁽¹¹⁾ Актуализиран през 2016 г. Европейски списък по валидиране: <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory>

Насърчаване на сътрудничеството между заинтересованите страни

Присъединяването на заинтересовани страни на широка основа подпомага постигането на консенсус по отношение на националните рамки, създава усещане за лична ангажираност и насърчава използването на НКР на практика. В европейските държави без изградени традиции в областта на социалния диалог, като Естония, Малта или Словакия, разработването на национални рамки предоставя възможност за ангажиране на социалните партньори в областта на образованието и обучението.

В много страни са създадени ръководни групи по НКР, съвети по националните квалификации, или други органи, които да подпомагат съгласуването прилагане и поддържане на НКР в различните сектори и институции. Така например, създаденият през 2014 г. Национален съвет за развитие на човешкия потенциал на Хърватия, се състои от 24 представители на националните министерства, регионалните власти, социалните партньори, доставчици на обучение и различни други органи, ангажирани с разработването и присъждането на квалификации. Съветът ръководи политиките в областта на образованието, обучението, заетостта и развитието на човешките ресурси, и контролира процеса по разработване и прилагане на НКР, като осигурява широк консенсус по всички свързани въпроси.

Стимулиране на институционални реформи

В Ирландия, Гърция, Малта, Португалия и Румъния множество органи по квалификацията са обединени в единни органи, покриващи всички видове и нива на квалификации. Предстои да се разбере дали тези реформи ще доведат до по-добра синергия.

Повишаване на осведомеността за ПОО след завършено средно образование

НКР допринасят за повишаване на осведомеността за възможностите за професионално образование и обучение след завършено средно образование. В Германия, например, квалификацията за майстор занаятчия е съотнесена към ниво 6 от националната рамка като по този начин се поставя акцент върху факта, че ПОО може да се провежда на всички нива.

Швейцарската национална квалификационна рамка, в която професионалните квалификации се съотнасят от ниво 3 до ниво 8, е специално разработена на базата на този принцип. В много държави бързото развитие на програмите и политиките за ПОО след завършено средно образование се дължи отчасти на техните всеобхватни НКР, които разкриват многообразието от създадените за различни цели квалификации и връзките между тях. По този начин се създават нови пътеки, както и хоризонтални и вертикални възможности за напредък.

Подкрепа за мобилността между държавите в областта на ПОО

По-добрата съпоставимост на квалификациите на европейско (и международно) ниво, една от заявените цели на НКР в Европа, подпомага трансграничната мобилност на учащите и работещите, като по този начин привежда развитието на националните рамки в съответствие с целите на Програмата за нови умения за Европа⁽¹²⁾. Намирането на работа и обучението в чужбина става все по-лесно. В последните години се наблюдава засилване на сътрудничеството и между доставчиците на ПОО в Европа, както и увеличаване на обмена на учащи и преподаватели, в някои от случаите чрез програмата Еразъм+, както и взаимно признаване на придобитите умения и квалификации в чужбина. НКР улесняват диалога между отделните държави, съпоставимостта на курсовете за обучение и разработването на международни програми. Закон, приет през 2016 г. в Люксембург, утвърждава националната квалификационна рамка като официална отправна точка за признаване на професионални квалификации, придобити в чужбина.

Достигане до крайните ползватели

Въпреки положителното развитие, в повечето европейски държави НКР намират ограничено приложение на пазара на труда, като много работодатели все още не са запознати със съществуването на подобен инструмент. Оценка

⁽¹²⁾ Повишаване на видимостта и съпоставимостта на уменията, повишаване на качеството и релевантността на обучението и разбирането на тенденциите относно търсените умения и свободните работни места позволяват на гражданите да правят по-добър избор по отношение на своята кариера и да намират си намират по-качествена работата.

на въздействието на ирландската НКР, проведено през 2009 г., показва, че е налице съществен потенциал за използването на рамката при наемането на персонал, разработване на пътеки за кариерно развитие, планиране на учене на работното място, и признаване на преносими умения. По същия начин, в рамките на наскоро проведено проучване в Германия (2017) по отношение потенциалното използване на германската квалификационна рамка, се открояват няколко области, в които може да се добави стойност като подкрепа за развитието на човешките ресурси (наемане и кариерно развитие). В проучването се посочва, че подобна насока би била от полза особено за малките и средни предприятия (МСП), но оттогава този потенциал не е използван достатъчно.

Разбира се, съществуват и изключения. Във Френската НКР ⁽¹³⁾, която се отличава с видимост на пазара на труда, квалификационните нива са свързани с длъжностните нива и нивото на заплащане. Рамките от първо поколение в Обединеното кралство също постигат висока степен на видимост. Създателите на политики в Шотландия разработват и популяризират набор от инструменти, които намират широко приложение във връзка с националната рамка на кредитите и квалификациите, и подпомагат работодателите в набирането, подбора и развитието на персонала. Наред с това шотландската национална рамка се използва успешно за насърчаване на социалното включване и други по-обхватни цели на правителството. НКР придобива голяма популярност и в Уелс. Заинтересованите страни в областта на образованието и пазара на труда са добре запознати с нея и я използват в ежедневната си работа. В Малта нивата по НКР са важен елемент от обявите за свободни работни места, както в публичния, така и в частния сектор.

Резултатите от проучване, проведено през 2017 г. в Ирландия в рамките на оценка на въздействието на ирландската НКР, показват, че 72% от заинтересованите страни на национално ниво считат, че включените в НКР професионални квалификации описват

актуални умения и компетентности, необходими за съответните професии, докато 51% от тях са убедени, че НКР способства за по-доброто съответствие между уменията на гражданите и свободните работни места. Наред с това се проучва мнението на заинтересованите страни във връзка с управлението и бъдещите приоритети на НКР като 76% посочват, че рамката е изиграла роля за гарантиране на надеждността и валидността на квалификациите. Наред с осигуряването на качеството много от заинтересованите страни също подчертават значението на рамките за напредъка в личната кариера и признаването на квалификациите (60%).

Източник: QQI (2017). Оценка на въздействието на ирландската НКР

Какво следва?

След десет години интензивна работа по НКР в цяла Европа, много от рамките еволюират и се превръщат в многофункционални инструменти, чиято липса щеше да бъде осезателна⁽¹⁴⁾. Налице е нарастващ консенсус, че е настъпил момента рамките да започнат да се използват активно от работодателите, другите участници на пазара на труда, и най-вече от европейските граждани. За да се осигури актуалността на НКР в бъдеще следва да бъдат спазени няколко условия ⁽¹⁵⁾.

- Политическа ангажираност. НКР трябва да бъдат подкрепени от съответните политици на национално и регионално ниво с оглед гарантиране на институционална стабилност, осигуряване на необходимото финансиране и човешки ресурси.
- Ясна визия по отношение на ползата от НКР за различните бенефициенти. Необходима е интензивна комуникация; с оглед повишаване на осведомеността на крайните ползватели е необходимо да се развие „търговската марка“, на НКР.
- Продължаващо сътрудничество между заинтересованите страни отвъд образованието и заетостта при ясно разпределение на ролите.

⁽¹³⁾ Известен като национален регистър на професионалните квалификации, *Repertoire national des certifications professionnelles*.

⁽¹⁴⁾ Това е заявено от много от участниците в конференцията на Cedefop за обмен на партньорски опит, проведена на 9 и 10 ноември 2017.

⁽¹⁵⁾ Закljučения на участниците в конференция на Cedefop за обмен на партньорски опит (вж. Бележка под линия 14).

- Систематично включване на неформалното и самостоятелно учене.
- Взаимно доверие между институциите и системите, което може да се постигне чрез поддържане на ролята на НКР в процеса на осигуряване на качество, и е предпоставка за постигане на сътрудничество между отделните подсистеми и държави.
- Засилен социален диалог.
- Време за промяна на нагласата. Използването на резултатите от ученето е сравнително нов подход, който изисква промяна на начина на мислене на учителите, учащите, създателите на политики и институциите.
- Засилване на европейското измерение на НКР.
- Паралелното прилагане на всички европейски инструменти.
- Мониторинг и оценка на добавената стойност и въздействието на НКР, които трябва да бъдат планирани в самото начало на процеса, за да предоставят информация при разработване на политиките и да позволяват преразглеждане, преработване и промени.
- По-тясно европейско сътрудничество в областта на изследванията за НКР, което може да включва партньорства между експерти, изследователи, създатели на политики и практикуващи експерти, с оглед постигане на по-ясна представа за отражението на НКР върху достъпа, мобилността, пътищата за учене, и формирането на умения, както и промените в глобален мащаб в икономиката, пазара на труда и обществото.

Въпреки че на този етап са необходими по-убедителни данни за нарастващата роля на НКР и сферите им на въздействие, се оказва, че опитът на заинтересованите страни и ползвателите, както и различните примери и гледни точки са не малко важни. НКР са преди всичко социални конструкти, които се променят с времето и в този смисъл е важно те да бъдат разглеждани като непрекъснато развиващи се и като се вземе предвид многоизмерния им характер. Очакванията спрямо НКР са високи и се отнасят към способността им да подпомогнат прехода към подход на учене, преподаване и професионално ориентиране, който поставя учащите в центъра, като по този начин улесняват признаването на квалификациите.

Капе 1. Квалификационните рамки по света

В последните години се наблюдава динамично развитие на квалификационните рамки по света, като тази тенденция се засилва и от създаването на регионални рамки. Програмата за нови умения за Европа^(а) и новият глобален дневен ред в образованието на ЮНЕСКО „Образование 2030“^(б) имат важна роля в този процес. Повече от 150 държави по света работят по националните си рамки^(в). Различни групи държави имат общи регионални рамки като ЕКР е най-добре развитата регионална рамка, с която са свързани набор от напълно функциониращи национални рамки. Други регионални рамки са разработени от Асоциацията на страните от югоизточна Азия (АСЕАН), Карибската общност (CARICOM), Общността за развитие на държавите от Южна Африка (SADC), транснационалната квалификационна рамка (ТКР) на Виртуалния университет на малките държави от Общността на нациите, в която участват 29 малки държави, както и някои арабски, тихоокеански и южноамерикански държави. Горееизброените регионални рамки насърчават сътрудничеството и изграждането на капацитет по отношение на квалификациите.

^(а) <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52016DC0381>. Програмата за нови умения за Европа, приета през м. юни 2016, поставя акцент върху значението на рамките за различните пътеки за учене и кариерно развитие.

^(б) <http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002456/245656E.pdf>

^(в) Cedefop; ETF; Unesco (2017). *Global inventory of national and regional qualifications frameworks*. Vol. 1, Vol. 2. <http://www.cedefop.europa.eu/sl/publications-and-resources/publications/2222>



Информационна бележка – 9127 BG

Kat. No: TI-BB-18-002-BG-N

ISBN 978-92-896-2235-6 doi:10.2801/815197

Copyright © Европейски център за развитие на професионалното обучение (Cedefop, Солун), 2018

Възпроизвеждане на текста се разрешава, при условие, че се споменава източника.

Информационните бележки се публикуват на английски, френски, немски, гръцки, италиански, полски, португалски и испански, както и на езика на държавата, която в момента председателства Съвета на ЕС. За да получавате регулярно информационните бележки, се регистрирайте на: <https://www.cedefop.europa.eu/en/user/register>

Други информационни бележки, както и публикациите на Cedefop, могат да бъдат намерени на: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx>

Пощенска кутия 22427, 55102 Солун, Гърция/GREECE

Европа 123, 57001 Солун, Гърция/GREECE

Тел. +30 2310490111, Факс +30 2310490020

Имейл адрес: info@cedefop.europa.eu

[visit our portal www.cedefop.europa.eu](http://www.cedefop.europa.eu)