

Становище на Европейския икономически и социален комитет относно „Валидиране на уменията и квалификациите, придобити чрез неформално и самостоятелно учене — практическият принос на организираното гражданско общество“

(становище по собствена инициатива)

(2016/C 013/09)

Докладчик: Pavel TRANTINA

Съдокладчик: Marie ZVOLSKÁ

На 22 януари 2015 г. Европейският икономически и социален комитет, в съответствие с член 29, параграф 2 от Правилника за дейността си, изготви становище по собствена инициатива относно

„Валидиране на уменията и квалификациите, придобити чрез неформално и самостоятелно учене — практическият принос на организираното гражданско общество“

(становище по собствена инициатива).

Специализирана секция „Заетост, социални въпроси и гражданство“, на която беше възложено да подготви работата на Комитета по този въпрос, прие своето становище на 17 юни 2015 г.

На 510-ата си пленарна сесия, проведена на 16 и 17 септември 2015 г. (заседание от 16 септември), Европейският икономически и социален комитет прие настоящото становище с 212 гласа „за“, и 8 гласа „въздържал се“.

1. Заключение и препоръки

1.1. ЕИСК счита, че трябва да се акцентира върху установяването, регистрацията, оценката и следователно валидирането на резултатите, получени благодарение на неформалното учене, и то по начин, възможно най-сравним и разбираем за всички заинтересовани страни, особено за работодателите и образователните институции.

1.2. Държавите членки би трябвало да направят така, че гражданите, независимо от тяхната възраст и степен на квалификация, да имат възможност за валидиране на резултатите от неформалното и самостоятелното учене. Това може да изисква по-голямо сътрудничество между предоставящите неформално образование, публичните органи и другите заинтересовани страни, по-специално по въпроси като финансирането и валидирането.

1.3. ЕИСК призовава настоятелно да се окаже подкрепа на всички заинтересовани страни, по-специално социалните партньори и други организации на гражданското общество, за да бъдат те по-добре информирани за ползите от такова валидиране и да могат да участват активно в изготвянето на национални квалификационни рамки и определянето на професионалните квалификации.

1.4. Необходимо е на гражданите да се предостави подходяща информация за предимствата, възможностите и механизмите за валидиране на уменията. ЕИСК препоръчва на държавите членки да разширят обхвата на институциите, които предоставят такива инструкции и съвети, и в този смисъл да се ангажират по-специално службите по заетостта, както и младежките информационни центрове, образователните институции, работодателите, синдикалните организации, центрове за кариерно консултиране, младежките организации, женските организации, организациите за помощ на мигрантите и хората с увреждания и публичните власти.

1.5. Необходима предпоставка е наличието на качествена законодателна рамка на национално равнище, която да осигурява равностойността на удостоверенията, получени от формалното образование и от неформалното и самостоятелното учене. Това поставя много високи изисквания към качеството на процедурите на валидиране, които трябва да се подкрепят и финансово, например със средства от Европейския социален фонд.

1.6. ЕИСК отправя призив към образователните институции, по-специално в средното, средното професионално и висшето образование, да насърчават в по-голяма степен валидирането на придобитите по неформален начин умения и знания. В това отношение в ЕС има много примери за добри практики, които трябва да се разпространяват.

1.7. ЕИСК е на мнение, че колективното договаряне и социалният диалог между профсъюзите и работодателите могат да играят важна роля в процеса на валидиране на неформалното образование и на ученето през целия живот. Чрез тях е необходимо да се работи за валидирането на неформалното учене, тъй като то дава важен принос за дебата относно пригодността за заетост и благоприятстващите я инструменти.

1.8. Предвид високата младежка безработица, е разумно да се създават повече възможности на взаимодействие между частните и публичните агенции по заетост, доброволческите организации (по-конкретно младежките) и работодателите. Това може да спомогне за повишаване на видимото присъствие и осведомеността относно значението и стойността на неформалното образование и самостоятелното учене в доброволчески организации и може също така да укрепи взаимното доверие.

1.9. Ето защо е необходимо да се насърчават развитието и използването на инструменти за самооценка, които спомогат за установяването и документирането на резултатите от ученето. Във връзка с това следва да се използва опитът на организациите на гражданското общество. Преди време ЕИСК вече изрази подкрепата си за въвеждането на Европейски паспорт за умения и на инструмента „Europass Experience“. Ето защо е разочарован от факта, че Европейската комисия спря подготовката на „Europass Experience“ и я приканва да пристъпи към действие и да доведе този инструмент до успешен край.

2. Въведение: неформално и самостоятелно учене

2.1. Въпреки неблагоприятното икономическо и социално положение, в което се намират много държави членки на ЕС, и в което дори формалното образование не дава гаранция за включване в пазара на труда, ЕИСК е на мнение, че Европейският съюз не може да си позволи да не признава ценните латентни ресурси, криещи се в придобитите неформално или самостоятелно опит и умения.

2.2. Тяхното валидиране може да даде шанс по-конкретно на определени групи в неравностойно положение (жени, мигранти, млади хора и възрастни работници). Все пак то не би трябвало да буди лъжливи надежди относно възможностите за бързо извличане на полза от него на пазара на труда. За тази цел е необходимо икономическата и социалната политика да бъде по-силно ориентирана към инвестициите, създаването на качествени работни места, борбата с бедността и риска от социално изключване. Същевременно тези политики трябва да водят до укрепване на образователните системи и системите за обучение и преквалификация.

2.3. ЕИСК се опира на един важен документ — Препоръката на Съвета от 20 декември 2012 г. относно валидирането на неформалното и самостоятелното учене⁽¹⁾. В нея се подчертава: *„Валидирането на учебни резултати, а и тук знания, умения и компетентности, постигнати чрез неформално и самостоятелно учене, могат да играят 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. [...] валидирането на адекватни знания, умения и компетентности дава още по-ценен принос за подобряване на функционирането на пазара на труда, като стимулира мобилността и повишава конкурентоспособността и икономическия растеж.“*

2.4. Според Съвета работодателските организации, отделните работодатели, синдикатите, промишлените, търговските и занаятчийските камари, националните органи, участващи в процедурата на валидиране на професионалните квалификации, както и на оценката и сертифицирането на учебните резултати, службите по заетостта, младежките организации и работещите с младежи, организациите, предоставящи образование и обучение и други организации на гражданското общество изпълняват първостепенна роля в улесняването на достъпа до възможности за неформално и самостоятелно учене и до свързаните с това процедури на валидиране.

2.5. Според препоръката на Съвета от 2012 г. държавите членки следва да въведат най-късно до 2018 г. — в съответствие с националните условия и особености и по подходящ според тях начин — *разпоредби за валидирането на неформалното и самостоятелното учене, които да дават на всяко лице възможността да:*

— *валидира знанията, уменията и компетентностите, които е придобило чрез неформално и самостоятелно учене, включително, когато е приложимо, чрез образователни ресурси със свободен достъп;*

— *получи пълна или, където е приложимо, частична квалификация въз основа на признат опит, придобит чрез неформално и самостоятелно учене (...).*

⁽¹⁾ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:BG:PDF>

2.6. Според препоръката на Съвета е целесъобразно държавите членки да включат следните елементи в системите си за валидиране на неформалното и самостоятелното учене, като създават условия всяко лице да се ползва от тези елементи, поотделно или в съчетание, в зависимост от индивидуалните си потребности:

- ОПРЕДЕЛЯНЕ на личните резултати, постигнати чрез неформално и самостоятелно обучение;
- ДОКУМЕНТИРАНЕ на личните резултати, постигнати чрез неформално и самостоятелно учене;
- ОЦЕНКА на личните резултати, постигнати чрез неформално и самостоятелно учене;
- УДОСТОВЕРЯВАНЕ на констатациите от оценката на личните резултати, постигнати чрез неформално и самостоятелно учене, под формата на квалификация или кредити за придобиване на квалификация, или по друг подходящ начин.

Европейските насоки за валидиране на неформалното и самостоятелното учене от 2009 г. ⁽²⁾ (и редактираната версия от 2015 г.) са написани за гражданите и заинтересованите участници, които са отговорни за започването, хода, изпълнението и протичането на процеса на валидиране. Индивидуалните участници работят на различни равнища (европейско, национално, секторно и местно) и в различен контекст (в публични, частни и доброволчески сфери, в областта на образованието и обучението, в областта на предоставянето на услуги за пазара на труда). Целта на насоките е да се изяснят условията за осъществяване на проверката и да се предостави информация за възможностите на заинтересованите страни в различните етапи на процеса.

2.7. ЕИСК на няколко пъти подчерта положителния принос на неформалното образование и значението на неговото валидиране. Настоящото становище е първото, което разглежда въпроса всеобхватно. То има за цел да обобщи мнението на представителите на работодателите, работниците и другите организации на гражданското общество по отношение на практическите процедури за валидиране и да доведе до предложения за практически решения от тяхна гледна точка.

3. Умения и знания, придобити чрез неформално и самостоятелно учене

3.1. Спадът на производствения сектор, опиращ се на специализация и специализирани знания, технологичното развитие и растежът на сектора на услугите доведоха до това, че работодателите от 21 век изместват центъра на вниманието към личността на работника и към „хоризонталните“ или „прехвърлимите“ умения. Нараства значението на ученето през целия живот и на валидирането на уменията и знанията, получени извън училище.

3.2. През 2012 г., по искане на Европейския младежки форум, Университетът в Bath и GHK Consulting изготвиха проучване на въздействието, което неформалното учене в младежките организации може да окаже пригодността за заетост на младите хора ⁽³⁾. Младежките организации са важни доставчици на неформално обучение. Обучението в младежки организации не цели на първо място повишаване на пригодността за заетост, но придобитите чрез него умения могат да спомогнат за това, както се вижда от направения анализ.

3.3. Общото заключение на проучването е, че има ясно съответствие между уменията, изисквани от работодателите, и тези, които се развиват в сектора на неформалното учене. Пет от шестте най-търсени „меки умения“ са сред уменията, които могат да бъдат развивани в младежките организации (единствено изключение е математическата грамотност). „Меките умения“, които са най-търсени от работодателите, включват: комуникационни умения, умения за организация/планиране, способност за вземане на решения, за работа в екип, надеждност или независимост и математическа грамотност. Тези „меки умения“ се считат за ключов елемент за успех в работата. Благодарение на тях се формират и определени черти на характера, като лична мотивация, инициативност и творчество — личностни качества, свързани с надеждността/самостоятелността и предприемаческия дух.

⁽²⁾ <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4054>

⁽³⁾ http://issuu.com/yomag/docs/reportnfe_print

3.4. Всички граждани учат неформално и самостоятелно в рамките на процеса на учене през целия живот. Например много жени (но също и мъже) развиват умения в домакинството, които могат да бъдат използвани на работното място, по-конкретно в сферата на социалните услуги. В случай на необходимост от промяна на работното място в резултат на уволнение или по семейни причини те могат да се възползват от това знание в преходния период до постъпване на нова работа, или, при жените мигранти, за намиране на първо работно място. ЕИСК вече призова държавите членки ⁽⁴⁾ „да ускорят процесите за признаване на квалификациите и опита, придобити в чужбина, за да дадат възможност на жените да си намерят работа, съответстваща на техните умения и очаквания“ и да „приемат, че работата в някои сектори (почистване, гледане на деца, грижи за възрастните хора, хотелиерство и ресторантьорство, селско стопанство и др.) може да предложи възможности на жените имигранти с по-ниска квалификация, при условие че тези сектори за работа на черно бъдат извадени на светло, професионализирани и оценени, жените бъдат обучавани за тази работа и им се осигуряват възможности за кариерно развитие“. Той призова също социалните партньори „да улеснят, в рамките на колективното трудово договаряне, признаването на квалификациите на жените мигранти“.

3.5. За успешното валидиране на неформалното и самостоятелното учене е важно да се наблегне по-силно на резултатите, постигнати благодарение на него. От 2014 г. насам това развитие се подкрепя изрично и систематично в рамките на програмата на политиката на ЕС в областта на образованието, професионалното обучение и заетостта. Ново изследване на Cedefop (въз основа на проучване, проведено между 2013 — 2015 г.) показва, че значение, което се придава на резултатите от ученето, се повишава непрекъснато в цяла Европа, например при разработването на националните квалификационни рамки, при определянето и описването на професионалните квалификации, при използването на резултатите от ученето в учебната програма и при използването на резултатите от ученето в процедурите за оценяване като референтен пункт за валидирането му. Това би трябвало да доведе до по-голяма прозрачност, адекватност и по-високо качество на неформалното и самостоятелното учене. На практическо равнище е важно за учениците/студентите да се определят ясни цели, което ще има стимулиращ ефект и ще даде възможност за гъвкавост на образователните пътеки и изборът на ориентацията да се извършва в зависимост от оценката на резултатите. Същевременно, за получаване на качествени резултати е необходимо да се подобрят също дидактическите методи и процеси.

3.6. От това следва, че трябва да се акцентира върху оценяването и документирането на резултатите, постигнати посредством неформално учене, и то по начин, разбираем за всички заинтересовани страни, особено за работодателите и образователните институции. Впоследствие, по искане на заинтересованото лице, тези резултати могат — ако са налице съответните условия — да бъдат валидирани като действителна професионална квалификация, равностойна на квалификацията, получена чрез официалните образователни програми.

4. Практически аспекти на валидирането на умения и квалификации

4.1. Насоки, съвети и информация

4.1.1. В рамките на процедурите на валидиране държавите членки следва да гарантират, че физическите лица и организациите могат да получат информация и насоки относно възможностите и предимствата на валидирането; освен това валидирането на неформалното и самостоятелното учене би трябвало да бъде подкрепено от подходящи насоки и съвети и да бъде леснодостъпно.

4.1.2. Системите за валидиране на неформалното и самостоятелното учене трябва да се определят по подходящ начин с оглед на националните, регионалните и местните, както и на секторните нужди и обстоятелства.

4.1.3. Трябва да се осигурят възможности за участие на гражданите, независимо от тяхната възраст и степен на квалификация. Това може да изисква по-голямо сътрудничество между нестопанския сектор, публичните органи и други заинтересовани страни, включително по въпроси като финансирането и валидирането.

4.1.4. Гражданите трябва да бъдат информирани за допълнителните ползи от продължителното участие в дейността на доброволчески организации. Дори и за кратък период участието в доброволчески дейности може да окаже значително влияние върху равнището на уменията и да повиши пригодността за заетост на пазара на труда.

⁽⁴⁾ Вж. становище „Включване на жените мигранти на пазара на труда“ (ОВ С 242, 23.7.2015 г., стр. 9).

4.1.5. Необходимо е координирано да се достигне до гражданите и да им се предостави съответната информация за предимствата, възможностите и механизмите за валидиране на уменията. На държавите членки се препоръчва да разширят обхвата на институциите, които предоставят такова ориентиране и консултиране, и да привлекат по-специално службите по заетостта, както и младежките информационни центрове, образователните институции, работодателите, синдикалните организации, центрове за професионално ориентиране, доброволческите организации, младежките организации и публичните власти.

4.1.6. Предоставянето на консултации по време на процеса на валидиране на уменията е от съществено значение и от голяма полза, особено за младите хора, и то на всички етапи — от установяването до удостоверяването. То трябва:

- да помага на хората да установят нуждите си и да определят своята мотивация за започването на процедурата на валидиране;
- да създава една сигурна и не прекалено институционализирана среда, благоприятна за изграждането на доверие към консултанта, за да накара младите хора да се чувстват комфортно;
- да предоставя повече информация за удостоверяването като признат метод, ориентиран към хората, завършили курс за обучение, при използване на съществуващите информационни и консултативни структури, т.е. да се покаже възможността за сертифициране, без да се създават нереалистични очаквания.

4.2. Координация на заинтересованите страни

4.2.1. Според Съвета държавите членки следва да насърчават координацията и участието на всички заинтересовани страни в разработването и прилагането на елементите и принципите на валидирането. За да се насърчи участието в този процес:

- работодателите, младежките организации и организациите на гражданското общество следва да насърчават и улесняват установяването и документирането на резултатите от ученето, постигнати на работното място или при доброволчески дейности, като използват съответните инструменти за прозрачност в Съюза, например разработените по рамката на Европас и по Youthpass;
- доставчиците на услуги в сферата на образованието и обучението следва да улесняват достъпа до формално образование и обучение въз основа на резултатите, постигнати чрез неформално или самостоятелно учене, и, ако е необходимо и възможно, да освобождават или да предоставят кредити за съответни учебни резултати, постигнати в такъв контекст.

4.2.2. Поради това ЕИСК призовава настоятелно да се окаже подкрепа на всички заинтересовани страни, по-специално на социалните партньори и други организации на гражданското общество, за да се запознаят с предимствата на валидирането и да могат да участват активно в изготвянето на националните квалификационни рамки и определянето на професионалните квалификации. Постигането на „истинска“ промяна в настройката на заинтересованите страни може да се окаже много трудно, особено в държавите членки, които не разглеждат тази тема като приоритет, или ако отношението на обществото към валидирането на неформалното и самостоятелното учене не получава реална подкрепа на национално равнище. Би било полезно да се осигури платформа и/или подкрепа и др. за тези, които вече са постигнали напредък в тази област (напр. благодарение на пилотните проекти), в усилията им на национално равнище.

4.3. Валидиране и национални квалификационни рамки и системи

4.3.1. Държавите членки следва да позволят на гражданите да придобиват пълна или евентуално частична квалификация, призната въз основа на опита, придобит чрез неформално и самостоятелно учене. Те трябва да гарантират, че процедурите по валидиране са свързани с националната квалификационна рамка, съответстват на Европейската квалификационна рамка и осигуряват синергия между правилата за валидиране и кредитните системи, използвани в системата на формалното образование и обучение, например ECTS и ECVET.

4.3.2. В създаването на националните квалификационни рамки следва да бъдат включени възможно най-много участници (и да бъдат съответно мотивирани), по-специално социалните партньори и други организации на гражданското общество. Опитът на някои държави показва, че за въвеждането на процедурите на валидиране на браншово равнище трябва да се създадат комисии и звена за умения в сектора, както и добре да бъдат подбрани участващите в тях хора. В определени области може да се създадат национални стандарти за качество за съответните професии и професионални квалификации.

4.4. Гарантиране на качеството на валидирането

4.4.1. Държавите членки следва да въведат прозрачни мерки за гарантиране на качеството, съответстващи на съществуващите рамки за осигуряване на качество, тъй като такива мерки насърчават използването на надеждни, солидни и достоверни методи и инструменти за оценка. Това изисква на първо място адекватно законодателство, т.е. регулаторна рамка за валидирането и гаранции за издаваните сертификати, които да са в съответствие с националните квалификационни рамки, основаващи се на Европейската квалификационна рамка.

4.4.2. За ЕИСК това означава, че е необходимо да се осигури равностойност на удостоверенията, придобити чрез формално и неформално образование или самостоятелно учене. Това поставя много високи изисквания към качеството на процедурите на валидиране, които трябва да се подкрепят и финансово, например от Европейския социален фонд.

4.5. Валидиране от образователните институции

4.5.1. Съществена роля за процеса на валидиране играят образователните институции. Съветът препоръчва *доставчиците на услуги в сферата на образованието и обучението да улесняват достъпа до формалното образование и формално обучение въз основа на резултатите, постигнати чрез неформално или самостоятелно учене, и, ако е необходимо и възможно, да освобождават или да предоставят кредити за съответни учебни резултати, постигнати в такъв контекст.*

4.5.2. Комитетът отправя призив към университетската общност за по-голяма подкрепа на валидирането на знания и умения, придобити по неформален начин. Пример в това отношение може да бъде Ирландия. Националната ѝ стратегия за висшето образование до 2030 г. подкрепя гражданската мисия на висшето образование и „по-широката ангажираност на обществото“ като „една от трите основни взаимосвързани роли на висшето образование“. Тя е описана като „сътрудничество с бизнеса, гражданското общество, с политиката на правителството, с изкуствата, културата и спортния живот като доставчици на образование в общността и регионите и все повече акцентира върху участието на международната общност“⁽⁵⁾.

4.5.3. Разбира се, не само университетите могат да валидират резултатите от неформалното и самостоятелното учене. В Малта например, с представените през септември 2010 г. удостоверение и профил, съответстващи на завършено средно образование, се валидират всички форми на учене по време на петгодишния курс на обучение в средното училище. Както за формалното, така и за неформалното образование се предвиждат кредити, с които учащите се насърчават да продължат и висше образование.

4.6. Валидирането и пазарът на труда

4.6.1. В препоръката на Съвета се подчертава значението, което валидирането има за реализацията на пазара на труда, и настоятелно се препоръчва *държавите членки да насърчават участието на всички заинтересовани страни, като работодатели, синдикати, бизнес, индустриални, търговски и занаятчийски камари или национални органи, участващи в процеса на признаване на професионалните квалификации. Освен това работодателите се приканват да насърчават и улесняват установяването и документирането на резултатите от ученето, постигнати на работното място.*

4.6.2. Валидирането на неформалното и самостоятелното учене може да бъде част от колективното трудово договаряне (като например в Нидерландия). Това е отличен пример за това как работниците могат да получат достъп до такова валидиране, и допринася за ефективно управление на човешките ресурси в предприятията. Работодателите следва да бъдат активно включени в оценката на знанията, способностите и уменията както на работното място, така и при разработването на образователни и обучителни програми. Това ще спомогне за повишаване на стойността на валидирането и за увеличаване на доверието към него.

4.6.3. Колективното договаряне и социалният диалог между профсъюзите и работодателите могат да играят важна роля в процеса на валидиране на неформалното образование и ученето през целия живот. Конкретен пример на европейско равнище е Европейската федерация на металоработниците (FEM), която работи за валидирането на неформалното учене, като важен принос към дебата относно пригодността за заетост и инструментите за нейното подобряване.

⁽⁵⁾ Вж. National Review of Higher Education 2030 (Национален преглед на висшето образование 2030 г.). www.hei.ie.

4.6.4. В някои държави, синдикалните активисти поемат все по-често нова роля, като предоставят консултантски услуги през работното си време и преговарят с работодателите относно свободния достъп до възможности за обучение на работното място. В Австрия, Дания, Финландия, Норвегия, Швеция и Обединеното кралство синдикалните представители играят ролята на „посланици на ученето“, които насърчават работещите да продължат своето обучение и да продължават да запълват пропуските в своите умения и същевременно консултират предприятията относно техните потребности от обучение ⁽⁶⁾.

4.6.5. Като се има предвид, че при набирането на нови работници сред младите хора с малък или без трудов стаж работодателите оценяват високо участието в младежки организации, това участие би трябвало да се насърчава като една от мерките за подпомагане на младите хора в прехода от училище към работа ⁽⁷⁾.

4.6.6. Освен това на всички кандидати за валидиране трябва да бъдат предоставени по-добри насоки и наставничество, така че когато кандидатстват за работа, да бъдат в състояние ефективно да представят уменията и компетенциите, които са придобили неформално и самостоятелно, и да придобият по-добро разбиране за това как могат да прилагат тези умения в работна среда и как те могат да допринесат за изпълнението на конкретни задачи, свързани с работата. Това е процес, в който своя принос могат да дадат професионалните консултантски служби, съветниците в училищата и университетите, младежкия сектор и бюрата по труда, както и работодателите и международните организации. На младите хора може да се помогне и чрез предоставяне на информация и полезни съвети в тази област.

4.7. Валидиране в доброволческия сектор

4.7.1. В препоръката на Съвета се изтъква, че доброволческият сектор следва да участва активно в процеса на валидиране: работодателите, младежките организации и организациите на гражданското общество следва да насърчават и улесняват установяването и документирането на резултатите от ученето, постигнати на работното място или при доброволчески дейности, като използват съответните инструменти за прозрачност на Съюза, например разработените по рамката на Europass и по Youthpass;

4.7.2. Гражданите трябва да осъзнават по-добре значението, което работодателите отдават на уменията и компетенциите, придобити неформално или самостоятелно, например чрез доброволческа дейност. Това важи особено за хора с по-ниска степен на образование, които често са по-малко осведомени за значението на този вид дейност за работодателя и са по-малко обучени как да представят тези умения.

4.7.3. В контекста на високата младежка безработица е целесъобразно да се създават благоприятни условия за възможности на взаимодействие между частните и публичните агенции по заетостта, доброволческите организации (по-конкретно тези, които са насочени към младежите) и работодателите. Това може да служи като средство за популяризиране и повишаване на осведомеността относно значението и стойността на неформалното образование в доброволчески организации и може също така да укрепи взаимното доверие.

4.7.4. Разработването на програми за обучение и оценка за доброволческите организации следва да бъде подкрепяно, тъй като съществуването на такива програми е свързано с доказано по-високо равнище на уменията. В този контекст трябва също да се има предвид, че дейностите на доброволческите организации се различават значително, а следователно са различни и критериите, които те използват за оценка на придобитите при тях умения. От тази гледна точка е необходимо в доброволческия сектор да се насърчава по-голяма съгласуваност в областта на терминологията и методите на оценка. Сближаването на критериите би могло да допринесе например за това повече доброволци да си дадат по-добра сметка за уменията, които са развили чрез участието си в доброволна служба на обществото.

4.8. Инструменти за валидиране

4.8.1. В препоръката на Съвета се изтъква значението на общите европейски инструменти за валидиране, като рамките на Europass и Youthpass, за гарантиране на прозрачността. Държавите членки следва да осигуряват взаимодействие между режима за валидиране и кредитните системи, които се използват в системата на формалното образование и обучение, като например ECTS и ECVET.

⁽⁶⁾ Вж. „Learning while working. Success stories on workplace learning in Europe“ (Да учиш, докато работиш. Успешни примери за учене на работното място в Европа), Cedefop, 2011 г., стр. 59.

⁽⁷⁾ http://issuu.com/yomag/docs/reportnfe_print

4.8.2. Знанията и уменията, развити по време на участие в организациите на гражданското общество, също имат значение на пазара на труда, но често не са документирани, нито достатъчно изтъкнати. Ето защо е необходимо да се насърчават развитието и използването на инструменти за самооценка, които спомагат за установяването и описването на естеството на резултатите, свързани с наученото от опита, придобит в организации на гражданското общество. Например създаването на лично портфолио на уменията може да има добавена стойност в по-нататъшното образование и трудов живот.

4.8.3. Удостоверенията и портфолиата са важен елемент от валидирането на неформално придобитите умения и квалификации. Институциите, предлагачи неформално обучение, следва да се стремят да издават сертификати/документи, които предлагат подробно описание на естеството и резултатите на обучителните дейности, и да поясняват на гражданите защо това е толкова ценно. Става въпрос не толкова за засвидетелстването на успех, а преди всичко за образователната стойност на тези документи (да информират хората по-добре за уменията и способностите, които са придобили в организациите на гражданското общество и за това как тези умения могат да бъдат от полза при търсене на работа или продължаване на образованието).

4.8.4. Преди време ЕИСК вече изрази подкрепата си за въвеждането на Европейски паспорт за умения и на инструмента „Europass Experience“. Ето защо изразява разочарованието си, че Европейската комисия спря подготовката на Europass Experience.

Брюксел, 16 септември 2015 г.

Председател
на Европейския икономически и социален комитет
Henri MALOSSE
