

# ТЕНДЕНЦІЇ ВАЛІДАЦІЇ НЕФОРМАЛЬНОГО ТА ІНФОРМАЛЬНОГО НАВЧАННЯ (VNFIL) У КРАЇНАХ-СУСІДАХ ЄС – ШЛЯХ УПЕРЕД

ДОВІДКОВИЙ ДОКУМЕНТ



## Вступ

Стислий виклад

Зростаюча важливість валідації

Валідація в країнах-партнерах ЄФО

3

## Дослідження ЄФО 2021 року щодо валідації

7

## Отримані дані

Процес прийняття законодавства зрушився вперед

7

Системи валідації розширюються

Необхідно краще зрозуміти потребу у валідації

## Основні рекомендації

16

## Додатки

18

## ВСТУП

### Стислий виклад

Натхненні європейськими досягненнями, країни-сусіди ЄС створили системи для валідації неформального та інформального навчання. ЄФО (Європейський фонд освіти) стежить за валідацією неформального та інформального навчання в країнах Західних Балкан і Туреччини, які є частиною Європейської рамки кваліфікацій (EQF), у ході здійснення своєї регулярної діяльності. Однак розробки систем VNFIL виходять за рамки країн, які є частиною європейських досягнень.

ЄФО націлений на моніторинг розвитку VNFIL у всіх країнах-партнерах в якості одного з ключових інструментів підтримки навчання протягом усього життя і підвищення кваліфікації. У 2021 році ЄФО провів огляди в Азербайджані, Грузії, Йорданії, Молдові та Україні. У цьому документі коротко викладені основні висновки цих оглядів. У документі пропонуються рекомендації, засновані на результатах дослідження, які можуть бути використані всіма країнами-партнерами для розгляду їхньої системи VNFIL.

Ключові рекомендації для подальшого розвитку, які були сформульовані в результаті огляду, наступні:

- **Визначити, кому валідація потрібна в першу чергу.** . Підвищення обізнаності про потенційне використання валідації та роз'яснення потреб різних зацікавлених сторін сприятиме розробці «бізнес-обґрунтування» для постачальників валідації та орієнтованої на користувача розробки послуг.
- **Забезпечити розширення прав і можливостей законодавства, що сприяє здійсненню валідації, або за допомогою мандатів, або за допомогою стимулів.** Важливо, щоб переваги системи VNFIL були зрозумілі, можливості були представлені на ринку, а нові способи фінансування процедур VNFIL були розроблені у співпраці з вищими посадовими особами та установами-постачальниками.
- **Підвищувати обізнаність на ранніх стадіях розробки VNFIL.** Якщо потенційні постачальники VNFIL не знають про існування системи або про її можливі переваги, не може йти мова про її впровадження.
- **Забезпечити безперервне навчання фахівців-практиків VNFIL, на додаток до інтеграції VNFIL до формальної підготовки вчителів, орієнтованої на оцінювачів, методистів та адміністративних координаторів.** Важливо, щоб всі фахівці-практики мали однаковий погляд і розуміння всього процесу VNFIL, а також стандартів, відповідно до яких проводиться оцінка.

- Надати практичні рекомендації для забезпечення якості. У рекомендаціях повинні бути визначені ролі, обов'язки і ключові компетенції різних учасників, а також чіткі і досить докладні інструкції для постачальників валідації.
- Розробити відповідну до цілей систему забезпечення якості, яка повинна включати:
  - системний рівень і управління VNFIL;
  - фактичний процес валідації, включно з чіткими стандартами;
  - базу компетенцій фахівців-практиків.
- Ділитися передовим досвідом і організовувати заходи щодо взаємного навчання. Існуючі дієві методи слід і далі зміцнювати, поширювати і ділитися ними.

## Зростаюча важливість валідації

Валідація неформального та інформального навчання лежить в основі принципу навчання протягом усього життя. Це дозволяє людям розвивати свої навички за допомогою роботи, громадянської активності, хобі та самостійного навчання, виявляти їх, підтверджувати та цінувати. Це допомагає їм у пошуку кращої роботи та подальшої освіти. Це допомагає людям краще усвідомлювати свої власні сильні сторони і мотивує їх до подальшого навчання. Це може змінити життя, оскільки відкриває людям нові можливості для самореалізації, які в іншому випадку були б недоступні.

Валідація вписується в більш широкий контекст національного розвитку навичок і ставить питання, які докорінно змінюють способи роботи і навчання людей різного віку. Навчання протягом усього життя, яке зазвичай залишається в тіні сектора формальної освіти і недостатньо фінансується, стає найважливішою метою економічного зростання і соціальної інтеграції.

Ефективні системи валідації охоплюють ринок праці, соціальну інтеграцію, принципи економічного розвитку та освіти, а це може ускладнити їх розробку. Людина знаходиться в центрі ефективних систем валідації. Валідація вимагає рішень, заснованих на хорошому розумінні потреб окремих осіб (кандидатів), підтримки з боку роботодавців та державних служб зайнятості, а також відкритості систем освіти для гнучких способів навчання. Високоякісні послуги, засновані на прозорих стандартах, і разом з ними достовірна інформація, а також інформаційно-просвітницькі заходи є невід'ємними частинами механізмів розпізнання, яким довіряють.

Рекомендація Ради 2012 року про валідацію неформального та інформального навчання закликала держави-члени ЄС створити національні механізми для валідації до 2018 року. Валідація неформального та інформального навчання визначається як «процес підтвердження уповноваженим органом того, що людина отримала результати навчання, оцінені згідно з відповідним стандартом». Механізми валідації повинні відповідати декільком принципам, таким як: зв'язок з національними рамками кваліфікацій; доступність інформації про переваги і можливості валідації; врахування інтересів груп, що знаходяться в несприятливому становищі, яким валідація може принести особливу користь; і просування інструментів прозорості, таких як електронні портфоліо, за допомогою яких можна ідентифікуватись, а також документування навичок.

Майже п'ята частина дорослих європейців все ще відчуває труднощі з читанням і письмом, обчисленнями і використанням цифрових інструментів. Близько 22% дорослих європейців отримали лише неповну середню освіту. Через низький рівень кваліфікації їм загрожує безробіття, бідність та соціальна ізоляція.

**Європейська програма розвитку навичок на 2020 рік** включає дії, спрямовані на підтримку людей у розвитку навичок для життя, які включають валідацію, як-от:

- Ініціатива «Способи підвищення кваліфікації», спрямована на підтримку дорослих у підвищенні грамотності, навичок обчислення та роботи з електронікою. Способи пропонують підтримку шляхом оцінки навичок, індивідуального навчання, а також валідації та визнання навичок.
- **Індивідуальні учбові облікові записи (ILAs)**, які запропоновані в якості інструменту для подолання низького рівня зацікавленості дорослих у навчанні. ILAs призначені для надання підтримки всім дорослим працездатного віку в отриманні доступу до професійної підготовки незалежно від їхнього трудового статусу і для підвищення мотивації людей до отримання професійної підготовки. Через ILAs також можна фінансувати послуги з валідації.
- **Платформа Europass**, яка допомагає людям виявляти навички та представляти їх роботодавцям у цифровому форматі. Там також міститься інформація про навчання та можливості працевлаштування.
- **Мікро-кваліфікації**, які можуть надати привабливі можливості для навчання. Механізми валідації слід адаптувати таким чином, щоб можна було видавати мікро-кваліфікації.

## Валідація в країнах-партнерах ЄФО

Країни-партнери ЄФО впровадили реформи системи освіти і кваліфікацій, натхненні принципами ЄС. Країни Західних Балкан і Туреччина стежать за програмою вступу і беруть участь у подіях, пов'язаних з EQF. В країнах Східного партнерства (ЄаР) Угоди про асоціацію, що ряд країн-партнерів ЄФО уклали з ЄС, включають співробітництво в області освіти і професійної підготовки в контексті розробок EQF, спрямованих на просування навчання впродовж усього життя, заохочення прозорості на всіх рівнях освіти та професійної підготовки, а також підвищення якості, актуальності та доступності шляхом створення Національних рамок кваліфікацій (NQF). Наразі Україна бере участь у пілотному процесі порівняння NQF з EQF.

Країни-партнери ЄФО стикаються з повільними темпами реформування систем освіти, що призводить до дефіциту кваліфікації, невідповідності навичок і відсутності можливостей для навчання протягом усього життя для дорослих, в той час як у багатьох країнах, особливо в країнах Східного партнерства, чисельність молодого населення скорочується. Оцінка Туринського процесу ЄФО в рамках Східного партнерства на 2021 рік підкреслює, що скорочення числа навичок може потребувати більш ефективного використання навичок людей дорослого і старшого віку: «Робочої сили стає все менше, і країнам необхідно краще використовувати наявний у них людський капітал».

Багато людей в країнах-партнерах залишаються безробітними і не шукають роботу. Багато хто з тих, хто працює, залишаються на нестійких робочих місцях або на роботах, для яких у них занадто висока кваліфікація. Спостерігається брак якісних робочих місць і низькі інвестиції в сектори з доданою вартістю, які могли б створити більш привабливі робочі місця і більше можливостей для професійної підготовки. Для залучення інвестицій країнам необхідно підвищувати рівень кваліфікації свого населення.

Натхненні EQF, країни-партнери впровадили національні рамки кваліфікацій з розрахунком на підвищення прозорості, актуальності та мобільності своїх кваліфікацій. Вони все частіше орієнтують свою політику в галузі розвитку людського капіталу на навчання протягом усього життя, якість та інклюзивність. Як і держави-члени ЄС, вони пов'язали впровадження систем валідації з впровадженням NQF. Часто потрібно, щоб нові кваліфікації з гарантованою якістю, включені в національні реєстри кваліфікацій, враховували альтернативні механізми присвоєння кваліфікацій, в тому числі шляхом валідації.

За останні п'ять років зміни в законодавстві і політиці стосовно валідації прискорилися, але країни-партнери відчують труднощі з розширенням послуг з валідації за рамки пілотних заходів.



## ДОСЛІДЖЕННЯ ЄФО 2021 РОКУ ЩОДО ВАЛІДАЦІЇ

У 2021 році ЄФО провів інтернаціональне дослідження з валідації в Азербайджані, Грузії, Йорданії, Молдові та Україні. У дослідженні визначається досягнутий прогрес та проблеми, що виникають при створенні і розширенні систем валідації. Отримані результати будуть узагальнені в майбутньому звіті з інтернаціонального аналізу і доданих інформаційних бюлетенях по країнах.

Дослідження проводилося відповідно до методології та формату «Європейського переліку з валідації неформального та інформального навчання», серії публікацій, замовлених Європейською Комісією та опублікованих на веб-сайті Cedefop, який у 2018 році включав звіти з країн-партнерів ЄФО (Косово, Чорногорія, Північна Македонія та Туреччина). Методологія включає кабінетні дослідження та інтерв'ю з ключовими зацікавленими сторонами на рівні політики та практики, включаючи представників міжнародних проектів, що підтримують валідацію.

Переліки ЄФО доповнюють інформацію про VNFIL в країнах ЄС і Європейської економічної зони (ЄЕЗ), які є багатим джерелом інформації, і вони можуть зміцнити діалог і навчання між країнами і зацікавленими сторонами, розробити і впровадити системи і процедури валідації в країнах-учасницях.

ЄФО розширив перелік за рахунок вищезазначених країн, досліджених в 2021 році, і планує включити додаткові країни-партнери в 2022 році.

## ОТРИМАНІ ДАНІ

### Процес прийняття законодавства зрушився вперед

**Зміни в законодавстві і політиці, що стосуються VNFIL, у всіх шести країнах відбулися відносно недавно і прискорилися за останні п'ять років.** Більшість досліджених країн прийняли законодавство про валідацію, принаймні, в окремих секторах систем освіти і ринку праці, включаючи необхідні підзаконні акти, і приступили до впровадження. Крім того, на розгляді знаходиться кілька законодавчих актів, що стосуються конкретних секторів, зокрема сектору вищої освіти.

Деякі країни створюють механізми валідації на основі наявних систем, які необхідно переглянути і розширити. Так було в Грузії, Йорданії та Україні.

У Грузії та Йорданії перші закони набули чинності в 2007 і 1999 роках відповідно. У Грузії закон стосувався VNFIL в секторі професійно-технічної освіти і навчання (VET). Однак впровадження було призупинено через побоювання щодо якості процедур і низького попиту.

У Йорданії ця система була впроваджена у формі вимог до ліцензування професійної діяльності, але рівень правозастосування та використання послуг був відносно низьким. Нещодавно прийнята Йорданська NQF передбачає комплексний підхід до валідації, але необхідні підзаконні акти відсутні, і національні зацікавлені сторони не вважають це пріоритетом. Система професійного тестування нещодавно використовувалася в якості одного із заходів з подолання кризи біженців. За підтримки міжнародної спільноти понад 18 000 йорданських та сирійських робітників перевірили свої навички та отримали ліцензію на професійну практику.

В Україні єдиною процедурою VNFIL, яка відносно добре зарекомендувала себе, є VNFIL на ринку праці в рамках професійної оцінки. Ця процедура була розроблена Державною службою зайнятості (SES), і роль SES є центральною у наданні послуг VNFIL. В Україні є три оціночних центри, які виконують процедури VNFIL. Однак єдина професійна кваліфікація, яку можна валідувати, — це «кухар». За кілька років на отримання цієї професійної кваліфікації було валідовано близько 600 кандидатів. Завдяки новому законодавству, прийнятому у 2021 році, з'являється можливість це змінити і валідувати більше професійних кваліфікацій.

**Заочні (екстернат) іспити в галузі загальної освіти мають давню традицію в деяких країнах Східної Європи.** Грузія, Україна та Молдова надають можливість окремим особам отримати різні рівні загальної освіти за допомогою заочних іспитів. Строго кажучи, заочні іспити не є VNFIL як практика, оскільки відсутній процес ідентифікації, документування, оцінки та сертифікації. Заочні іспити зазвичай базуються на національному стандартизованому тестуванні, і часто основна увага приділяється отриманню доступу до подальшої освіти. У Грузії число осіб, які складають заочні іспити, було особливо високим, і це, мабуть, значною мірою створює навантаження на систему загальної освіти.

**Більшість ініціатив зосереджені на валідації для отримання професійно-технічної кваліфікації.** Системи VNFIL в VET сильно розрізняються з точки зору впровадження, законодавства і практики в шести країнах-партнерах.



У Молдові, Йорданії та Азербайджані діяльність VNFIL зосереджена на секторі VET. У Молдові та Йорданії існує первинне законодавство, яке дозволило б процедури VNFIL і в інших секторах, але розробка необхідних підзаконних актів ще не почалася. В Азербайджані і Молдові число осіб, які подали заявки на валідацію в рамках VET, в 2021 році становило всього кілька сотень, хоча зацікавлені сторони в Азербайджані повідомили про зростаючий попит. В Україні нещодавно було розроблено важливе нове законодавство, що стосується валідації і VET, і незабаром почнеться його впровадження. Водночас було підготовлено проект положення про валідацію у вищих навчальних закладах. У Грузії діє відносно зріле законодавство щодо VNFIL і VET, яке було нещодавно оновлено, але на сьогоднішній день бенефіціарів не було (перші постачальники валідації подали заявку на отримання дозволу).

## Системи валідації розширюються

В останні роки країни зосередили свою увагу на відкритті та розширенні фізичного доступу до послуг з валідації. Ця мета певною мірою реалізована з різним ступенем охоплення. Системи валідації ще не є всеосяжними з точки зору секторів освіти і ринку праці, які вони охоплюють, типів і рівнів кваліфікації, які вони включають, або географічної доступності (зазвичай вони обмежені більшими населеними пунктами).

Пілотні проекти скористалися відібраними кваліфікаціями, отриманими в рамках проектів реформи кваліфікацій, але нині важко вийти за їхні рамки через відсутність достатніх відповідних кваліфікаційних стандартів. Кількість кваліфікацій з гарантованою якістю, внесених до реєстрів кваліфікацій, часто є недостатньою, кваліфікаційні стандарти недостатньо деталізовані або представляють результати навчання та критерії оцінки мовою, яка все ще далека від реалій ринку праці. Системи оцінки, як правило, слабкі, і необхідно створити додаткові механізми для забезпечення дійсних і надійних процедур валідації. В Азербайджані, де NQF ще не активована, орган, що відповідає за валідацію, розробляє окремі бази даних з предметів оцінки для кожної з кваліфікацій, що підлягають валідації. За відсутності нових кваліфікаційних стандартів деякі країни розробляють інструменти оцінки, засновані на професійних стандартах. Слабкість систем професійно-технічної освіти, які історично були запасним варіантом для неуспішних студентів, призвела до появи паралельних незалежних кваліфікаційних систем або систем оцінки, які були необхідні роботодавцям для забезпечення пропозиції дійсно компетентної робочої сили.

Ця різниця між «професійно-технічними» і «професійними» кваліфікаціями іноді закріплюється національною системою кваліфікацій, яка враховує різні типи кваліфікацій, але ще не стимулювала роботу зі створення зв'язків і мостів між ними. Статус курсів безперервної професійно-технічної освіти або курсів навчання дорослих часто неясний. Лише деякі NQF враховують неформальну кваліфікацію і використовують потенціал недержавних суб'єктів. У всіх досліджуваних країнах повідомлялося про проблеми в реформуванні кваліфікаційних систем, що уповільнюють розширення послуг з валідації.

**Значну увагу було приділено створенню механізмів акредитації або авторизації для центрів валідації та забезпеченню надійного процесу оцінки для зміцнення довіри до механізму.** Були зроблені деякі інвестиції в початкове нарощування потенціалу фахівців-практиків з валідації, а також були розроблені додаткові процедури для підтримки використання послуги. Деякі країни (Грузія, Молдова) розробили процедури з особливим акцентом на консультаційні послуги, але більшість досліджуваних країн потребують додаткової роботи, щоб забезпечити належну допомогу окремим особам протягом усього процесу. Більшість досліджуваних країн-партнерів поділяють спадщину централізованого планування та проблеми з низькою соціальною довірою. Це впливає на те, як розробляються процеси валідації, і іноді призводить до надмірного рівня регулювання. Процедури авторизації в деяких випадках є обтяжливими для потенційних постачальників. Зусилля щодо забезпечення достовірності оцінки валідації призводять до створення комісій з оцінки, до складу яких входять багато зацікавлених сторін, що робить цей процес витратним. Методи, що використовуються для оцінки, засновані на традиційному поділі на теоретичні тести і практичні завдання, які можуть не підходити для осіб, які вчилися в основному на власному досвіді і чий попередній досвід роботи з системою освіти міг бути негативним.

**Недостатньо уваги приділялося виявленню тих, хто міг би отримати вигоду від валідації і чому.** Видимість валідації в суспільстві низька, інформації недостатньо, а співпраця між зацікавленими сторонами ще не налагоджена. Здається, не робиться скоординованих зусиль для охоплення різних груп зацікавлених сторін і пояснення того, як результати валідації можуть бути використані для різних цілей. Фінансування часто залежить або від зборів, або від проектів, підтримуваних міжнародною спільнотою. Ще одна ключова проблема на цьому початковому етапі впровадження системи, мабуть, полягає в тому, що профілі потенційних кандидатів ще не визначені.

У результаті, після проведення експериментальних заходів обсяг надаваних послуг виявився нижче очікувань. Існує також ризик того, що низькі показники успіху підірвуть майбутній попит. В Азербайджані в перші місяці роботи системи з 118 кандидатів, що пройшли первинну перевірку, тільки 11 осіб були нагороджені дипломами, а 16 осіб — свідоцтвами. Це вимагає більш пильної уваги до перспективи отримання вигоди, кращої адресності, додаткових зусиль з підготовки кандидатів, а також підтримки до і після валідації.

## Необхідно краще зрозуміти потребу у валідації

### Погляд на ситуацію з точки зору користувача

Після початкового періоду створення необхідної процедури важливо розглянути процес очима кандидата. Люди, як правило, не схильні до оцінки. У деяких, можливо, був негативний попередній досвід роботи з системою освіти. Проте, в більшості умов валідації, охоплених дослідженням, для проходження валідації кандидати повинні внести значну плату за участь в іспиті, який потім зазвичай проводиться в традиційній системі формальної освіти. Вони також повинні представити документацію, що ілюструє їхній досвід і знання. Їм потрібно присвятити час, щоб виявити навички, які вони набули на роботі, і пов'язати їх зі складним набором освітніх стандартів, які часто використовують мову, відмінну від тієї, до якої вони звикли на робочому місці. Користувачі поставлять собі ряд питань: Чи потрібно мені так далеко їхати, щоб пройти валідацію? Чому треба мені витратити свій час і гроші на цей процес? Що станеться, якщо я зазнаю невдачі? Як я зможу використати результати валідації? Чи приймуть роботодавці свідоцтво? Якщо я досягну успіху лише частково, чи будуть доступні додаткові курси?

### Залучення зацікавлених сторін

Системи валідації необхідно буде доопрацювати з урахуванням потреб різних профілів потенційних зацікавлених сторін. Європейська практика показує, що для підтримки окремих осіб і їхньої мотивації до участі у валідації та подальшому навчанні необхідні узгоджені зусилля багатьох учасників.

## Зосередьтеся на тому, чого люди хочуть навчитися — на гнучких рішеннях, а не на стандартних освітніх програмах

Валідація впроваджується в основному в секторі освіти для реалізації принципу навчання протягом усього життя, часто в результаті введення національних рамок кваліфікацій.

Пандемія і перехід до цифрових технологій прискорили прийняття системами освіти альтернативних форм і умов навчання, які в даний час прагнуть задовольнити потреби учнів різних профілів. У звіті про валідацію у Молдові згадується аспект

«демократизації» в системах освіти. Таке зрушення вселяє надію на те, що валідація стане в майбутньому невід'ємною частиною освіти і необхідним елементом, що підтримує гнучкі методи навчання. Валідація має сприяти доступу до навчання або повторній участі в програмах подальшої освіти. У той час як країни-партнери докладають зусиль для вдосконалення своїх систем професійної орієнтації та управління, валідація повинна стати невід'ємним елементом цих систем для підвищення обізнаності окремих осіб про наявні можливості.

## Інтеграція VNFIL до активної політики на ринку праці та соціальної інтеграції

Валідація повинна бути пов'язана з активними програмами на ринку праці і запропонована в якості однієї з послуг для безробітних в поєднанні з пропозицією підвищення кваліфікації. У більшості країн-партнерів ЄФО участь дорослих у навчанні протягом усього життя значно нижче середнього показника по ЄС, а навчатися можливо лише у великих містах. Дорослі з низькою кваліфікацією і безробітні з найменшою ймовірністю отримують професійну підготовку і в той же час повинні бути першими в черзі за валідацією як основна цільова група. Однак дивно, що на даний момент зв'язок між валідацією та стратегіями підвищення кваліфікації, здається, не є стійким. Нинішні механізми недостатньо підтримують доросле населення, яке знаходиться в скрутному становищі, і, мабуть, є недостатньо добре пов'язаними з навчанням дорослих. Механізми фінансування валідації засновані майже виключно на зборах. Відсутність субсидій та допоміжних послуг для осіб з неблагополучних груп, ймовірно, негативно вплине на використання послуг. Необхідно буде пов'язати валідацію з політикою підвищення кваліфікації і більш широкою участю зацікавлених сторін, що займаються активними заходами на ринку праці. Партнерські відносини між суб'єктами з секторів освіти дорослих, служб зайнятості, кваліфікаційних агентств, галузевих асоціацій і громадянського суспільства могли б призвести до спільного підходу до розробки рішень для осіб, яким загрожує безробіття і бідність через низький рівень освіти. Валідація повинна бути інтегрована до цих більш широких пакетів підтримки, до яких, крім фінансової підтримки, можуть входити додаткові заходи, як-от допомога в транспортуванні, догляді за дітьми або наставництво.

У контексті міграції валідація може бути використана в рідній і приймаючій країнах перед міграцією, під час перебування за кордоном або після повернення. Розпізнання навичок мігрантів могло б запобігти «відтоку мізків» і сприяти кращій інтеграції. Цей аспект був визнаний в Молдові, яка бореться із загальним низьким економічним зростанням, високим рівнем зовнішньої міграції та залежністю від грошових переказів. Цілі уряду полягають у скороченні відтоку молоді з країни, підвищенні інвестиційної привабливості Молдови, створенні робочих місць по всій країні і можливостей для особистісного розвитку молодих фахівців. У Молдові мігрантам був відкритий обмежений доступ до послуг VNFIL в рамках проектів міжнародних організацій. Україна є однією з основних країн походження трудових мігрантів до Європейського Союзу. В Йорданії в основному працевлаштовані мігранти мали доступ до професійних тестів. У Грузії багато людей, які беруть участь у зовнішніх іспитах, є або мігрантами, або біженцями, які повернулися до Грузії. Багато мігрантів повертаються на батьківщину на якомусь етапі, наприклад, коли в приймаючій країні виникають економічні проблеми або конфлікти, або якщо вони працюють в секторі з сезонною зайнятістю (готельний бізнес, сільське господарство, будівництво).

## Використання VNFIL для підтримки економічного розвитку та вирішення проблеми нестачі кваліфікованих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів, а також для працевлаштування людей на гідні робочі місця у формальному секторі.

Валідація може стати мірою, включеною в політику економічного розвитку, завдяки її ролі в тому, щоб зробити пул наявних навичок видимим для роботодавців та інвесторів, а також забезпечити способи розвитку навичок. Розпізнання навичок, якими вже володіють люди, і скорочення часу, необхідного для отримання кваліфікації, може знизити вартість навчання. Цей аспект, мабуть, особливо сильний в Азербайджані, де тільки 33,5% зайнятого населення мають формальну професійну, середню спеціальну або вищу освіту і де існує необхідність в диверсифікації економіки, що залежить від нафти. Обов'язкова сертифікація розглядається як потенційно необхідний крок для залучення роботодавців до підвищення кваліфікації робочої сили. Стратегії подальшого розвитку валідації могли б більш тісно пов'язуватися зі стратегіями розвитку навичок в секторах за умови, що установи, які відповідають за валідацію, налагодять співпрацю із зацікавленими сторонами з відповідних галузевих органів. У цьому контексті валідація також може бути використана при перепідготовці кадрів для переходу до «зелених» і цифрових технологій.

**Нові форми роботи, зокрема робота на онлайн-платформах, стають все більш популярними.** Вони можуть запропонувати альтернативу міграції. Онлайн-працівники набувають цінних навичок, які найчастіше залишаються невизнаними через те, що стандарти часто є міжнародними і швидко змінюються. Національні системи освіти та професійної підготовки насилу встигають за розвитком подій. Однак, враховуючи демографічні тенденції, для підтримки зростання цих секторів може знадобитися перепідготовка більшої кількості дорослих працівників. Методи валідації, можливо, повинні включати онлайн-оцінку та додаткові навчальні модулі в режимі онлайн. Ці потреби актуальні також в контексті пандемії і віддаленої роботи.

**Включити послуги з валідації в програми підтримки розвитку мікро-, малих і середніх підприємств,** які домінують в структурі економіки сусідніх країн ЄС, але в той же час з меншою ймовірністю надають можливості для навчання дорослих. Валідацію можна було б поєднувати з навчанням, яке розвиває компетенції, необхідні для розвитку малого бізнесу і виходу на нові ринки. Крім того, це може включати в себе пересічні навички, такі як навички спілкування або вирішення проблем.

**Використання VNFIL для боротьби з неформальністю.** Люди, які працюють неофіційно, мають величезний досвід і навички, які часто залишаються невизнаними. Валідація та підвищення кваліфікації могли б сприяти їхньому переходу на гідні робочі місця у формальній економіці, що також сприяло б більш широкому економічному розвитку за рахунок збільшення податкових і пенсійних внесків. З'являється все більше свідчень того, що валідація сприяє зміцненню довіри кандидатів і мотивує їх до подальшого навчання. Якщо вони отримують свідоцтво і підвищення кваліфікації, вони з більшою ймовірністю отримують кращу роботу в традиційній економіці.

Для розширення масштабів і впровадження послуг з валідації потрібна тісна співпраця між зацікавленими сторонами. Ця співпраця необхідна для визначення потреб потенційних користувачів валідації, для їх задоволення за допомогою цільової інформації та для точного налаштування служб валідації з урахуванням додаткових необхідних елементів, які необхідно впровадити, щоб гарантувати, що послуга підходить для широкого кола цілей. Тісніша співпраця необхідна для більш широкого використання послуги, а також для підвищення її ефективності за рахунок потенційних угод про спільне несення витрат.



## Підвищення стійкості послуг VNFIL. Чи існує бізнес-обґрунтування для постачальників валідації?

Плануючи подальший розвиток послуг з валідації, слід ретельно враховувати точку зору установ, яким доручено надавати послуги з валідації. За винятком Азербайджану, де Орган із забезпечення якості освіти є наглядовим органом і єдиним постачальником послуг з оцінки, загальною вимогою є те, що тільки установи, які надають акредитовані навчальні програми, можуть претендувати на статус постачальника послуг з валідації. Надання такого статусу має супроводжуватися окремим процесом авторизації, який іноді вважається обтяжливим. Хоча цей процес демонструє увагу до якості майбутньої служби валідації, він також може відбити у постачальників охоту подавати заявки.

За винятком деякої початкової підготовки та загальної керівної документації, фахівцям-практикам з валідації не запропоновано ніякої додаткової підтримки. Викладачі, яким доручено оцінювати компетенції кандидатів для валідації, як правило (хоча і не завжди) повинні демонструвати відповідний галузевий досвід. Це дуже важлива вимога для визнання відмінностей у навчанні на основі досвіду. Проте персоналу, який проводить валідацію, треба надавати велику підтримку не тільки щодо рекомендацій або найбільш доречних методів оцінки, але й, що більш важливо, щодо конкретної логіки процесу валідації, який повинен бути зосереджений не на виявленні прогалин у навчанні, як це часто буває в системах формальної освіти, а на розпізнанні сильних сторін кандидата.

**Постачальники послуг з валідації не мають фінансових стимулів для надання послуг з валідації.** У професійно-технічній освіті плата за навчання є основним джерелом фінансування послуг з валідації. Саме так складається ситуація в секторі VET в Азербайджані, Грузії, Молдові та Україні. У Йорданії збори, що стягуються, не покривають всі витрати, пов'язані з процедурою оцінки, і постачальники послуг з валідації, основним завданням яких є забезпечення навчання, використовують свої регулярні бюджети без виділених статей на валідацію. У звіті про справи у Молдові підкреслюється, що постачальники послуг з навчання стягують збори на фінансування послуг з валідації, але той факт, що їм не дозволено отримувати прибуток, не стимулює їх до розширення надання послуг. В Україні плата за акредитацію для постачальників є значною, і в звіті говориться, що для деяких постачальників це може створити перешкоди. Установи, що надають послуги з валідації, не отримують спеціальних державних грантів і зазвичай не укладають угод про «продаж» своїх послуг іншим державним установам. Знаковий виняток був зареєстрований в Йорданії, коли муніципалітет Аммана покрити витрати на професійні тести та ліцензії на практику для своїх співробітників.

Традиційна модель фінансування професійно-технічної освіти не стимулює скорочення освітньої траєкторії і створення додаткових модульних курсів, які повинні стати необхідним елементом, який супроводжує валідацію, пропоновану тим кандидатам, які не пройдуть або тільки частково пройдуть процес валідації.

## Чи на правильному ми шляху? Необхідність систем моніторингу

Звітування про докази впливу в цих країнах залишається досить ненадійним, частково через відсутність широкого впровадження та відсутність опитувань учасників. У Грузії та Азербайджані розроблені електронні бази даних, які можуть бути використані з метою моніторингу. Однак залишається неясним, якою мірою системи моніторингу можуть надавати інформацію про докази впливу. Питання, що підлягають моніторингу, повинні, як мінімум, включати працевлаштування після валідації; просування по службі; і доступ до подальшої освіти та професійної підготовки. Крім того, систематичний зворотний зв'язок з кандидатами про процес VNFIL може забезпечити значну додану вартість з точки зору підвищення якості та подальшого розвитку процедур VNFIL і зробити їх більш зручними для користувачів.

## ОСНОВНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

**Визначити, кому валідація потрібна в першу чергу.** Це повинно бути зроблено в рамках партнерських відносин, заснованих на різних стратегіях розвитку навичок, і, можливо, має бути передбачено законодавством. Підвищення обізнаності про потенційне використання валідації та роз'яснення потреб різних зацікавлених сторін сприятиме розробці «бізнес-обґрунтування» для постачальників валідації та орієнтованої на користувача розробки послуг. У ЄС особлива увага приділяється людям з недостатньою кваліфікацією, людям без базових навичок і безробітним. Вони повинні отримувати фінансову та іншу підтримку для отримання доступу до послуг.

Основні принципи функціонування і зручності для користувачів системи VNFIL полягають в тому, що система не надто бюрократична, вона доступна (з точки зору географії або з точки зору досвіду окремої особи), у ній є індивідуальні системи підтримки та керівництва, в ній є додаткові шляхи навчання, доступні в разі, якщо людині потрібне подальше навчання, і що система включає механізми якості, які забезпечують справедливість, рівність і прозорість.

**Забезпечити розширення прав і можливостей законодавства, що сприяє здійсненню валідації, або за допомогою мандатів, або за допомогою стимулів.** Без цього почнеться стагнація. Важливо, щоб переваги системи VNFIL були зрозумілі, можливості були представлені на ринку, а нові способи фінансування процедур VNFIL були розроблені у співпраці з вищими посадовими особами та установами-постачальниками. Слід розрахувати витрати і вигоди, а державне фінансування має стати більш доступним, принаймні, для вразливих цільових груп.

**Підвищувати обізнаність на ранніх стадіях розробки VNFIL.** Якщо потенційні постачальники VNFIL не знають про існування системи або про те, в чому можуть полягати її переваги, не може йти мова про впровадження. З іншого боку, якщо потенційні кандидати не будуть проінформовані, вони не будуть подавати заявки на послуги VNFIL. Усі потенційні зацікавлені сторони, такі як профспілки, торгові палати, агентства з працевлаштування, служби кар'єрного росту і т.д., також повинні бути проінформовані, щоб забезпечити поширення інформації про можливості валідації.

**Забезпечити безперервне навчання фахівців-практиків VNFIL, на додаток до інтеграції VNFIL до формальної підготовки вчителів — оцінювачів та методистів, а також адміністративних координаторів.** Важливо, щоб всі фахівці-практики мали однаковий погляд і розуміння всього процесу VNFIL, а також стандартів, відповідно до яких проводиться оцінка.

**Надати практичні керівні принципи для забезпечення якості.** У керівних принципах повинні бути визначені ролі, обов'язки і ключові компетенції різних учасників, а також чіткі і досить докладні процедури для постачальників валідації. Мета забезпечення якості при валідації полягає в тому, щоб зробити систему валідації ефективною, прозорою, справедливою і вартою довіри.

**Розробити відповідну до цілей систему забезпечення якості, яка повинна включати:**

- системний рівень і управління VNFIL;
- фактичний процес валідації, включно з чіткими стандартами;
- база компетенцій фахівців-практиків.

Замість складних і дорогих процедур акредитації постачальників VNFIL вдосконалення систем VNFIL повинно бути зосереджено на розробці більш доступних стандартів для цілей VNFIL, забезпеченні компетентності фахівців-практиків, оптимізації процесу валідації та підвищенні обізнаності всіх зацікавлених сторін. Високоякісна, прозора система валідації сприяє зміцненню довіри між постачальниками послуг в галузі освіти та професійної підготовки, а також на ринку праці.

**Ділитися передовим досвідом і організовувати заходи щодо взаємного навчання.** Наявні дієві методи слід і далі зміцнювати. Похвально, що в деяких країнах існують можливості отримати професійну сертифікацію, яка приймається ринком праці, щоб забезпечити можливість працевлаштування, а з іншого боку, в рамках системи формальної освіти та професійної підготовки також існують можливості для отримання формальної кваліфікації для тих, хто отримує вигоду від формальної сертифікації. Однак в обох системах було б важливо забезпечити можливості для отримання доступу до подальшого навчання і кваліфікації.

## ДОДАТКИ

Валідація неформального та інформального навчання, Інформаційний бюлетень щодо ситуації в країні за 2021 рік — Азербайджан

Валідація неформального та інформального навчання, Інформаційний бюлетень щодо ситуації в країні за 2021 рік — Грузія

Валідація неформального та інформального навчання, Інформаційний бюлетень щодо ситуації в країні за 2021 рік — Йорданія

Валідація неформального та інформального навчання, Інформаційний бюлетень щодо ситуації в країні за 2021 рік — Молдова

Валідація неформального та інформального навчання, Інформаційний бюлетень щодо ситуації в країні за 2021 рік — Україна