



ЦЕНТЪР
ЗА РАЗВИТИЕ
НА ЧОВЕШКИТЕ
РЕСУРСИ



Erasmus+

Обогатява житейския опит, разширява кръгозора



ЕВРОПЕЙСКИ
КОРПУС ЗА
СОЛИДАРНОСТ

СИЛАТА НА ЕДИНСТВОТО.



BULGARIAN
NATIONAL
VET TEAM

Доклад за добри практики на Европейско ниво в областта на микроудостоверенията в ПОО

Национален експертен екип по професионално образование и
обучение към ЦРЧР

София, 2024 г.

Съдържание

Въведение.....	3
<i>Социален, образователен и икономически контекст на идеята за микродоверения в професионалното образование и обучение</i>	<i>3</i>
Европейски подход към микродоверенията	9
<i>Хронология на развитие на концепцията</i>	<i>9</i>
<i>Свързани документи и свързани политики</i>	<i>15</i>
Прилагане на подхода към микродоверенията в България.....	17
Добри практики	23
<i>Микродоверения за микроквалификации за висше образование</i>	<i>23</i>
<i>Прилагането на микродоверения във Франция: Схемата BRAVO-BFC</i>	<i>29</i>
<i>Нарастваща популярност на микродоверенията в Германия и подкрепа от BIBB</i>	<i>31</i>
<i>Акредитиране на кратки програми за обучение от AQU Каталуня в Испания</i>	<i>32</i>
<i>Микроквалификациите – реформа в образованието за възрастни в Хърватия.....</i>	<i>33</i>
<i>Микростепени, нано-степени и микроквалификации – част от разнообразния пейзаж на предлагане на гъвкави квалификации в Естония.....</i>	<i>35</i>
<i>Гъвкави форми за придобиване на професионална квалификация в Ирландия, регулирани от QQI</i>	<i>36</i>
<i>Модулните курсове за обучение Formação Modular Certificada и Programa Qualifica в Португалия</i>	<i>38</i>
Заклучение	40

Въведение

Социален, образователен и икономически контекст на идеята за микроудостоверения в професионалното образование и обучение

Динамичното развитие на съвременния начин на живот променя света на професиите, характера на труда и очакванията на работодателите. Днес повече от всякога се налага хората непрекъснато да придобиват нови знания, умения и компетентности, така че да бъдат конкурентоспособни на пазара на труда. Пандемията от Ковид-19, зеленият и цифров преход ускори осъзнаването на потребността от непрекъснато учене и развитие на умения.

Как бързо да се обновява професионалната квалификация и да се осигуряват гъвкави начини на учене, така че да се осигури обучена и компетентна работна сила е въпрос, който стои в основата на европейските политики в професионалното образование и обучение.



Идеята за въвеждане на микроудостоверения в професионалното образование и обучение възниква именно в отговор на необходимостта ученето във всички възрасти да стане бързо, кратко, привлекателно и адекватно на непрекъснато променящите се нужди на хората и на националните и европейски икономики. Микроудостоверенията се отнасят до кратки курсове и модули за обучение, които могат да се случват в различна образователна среда – във формалното образование, в неформалното учене, на работното място или чрез самостоятелно учене у дома и през свободното време. Те не заменят традиционните начини за придобиване на професионална квалификация, а ги допълват, като осигуряват гъвкава връзка между формалното и неформалното

образование, така че да се гарантира възможност за учене през целия живот и актуализиране на квалификацията.

Защо са необходими микроудостоверенията като инструмент за учене през целия живот и осигуряване на заетост?

Бързото развитие на технологиите, навлизането на автоматизацията, роботизацията и изкуственият интелект във всички сфери на живота води до промяна на характера на професиите

Появяват се нови професии, част от които няма как да се усвоят във времето за училищно обучение. Работните места изискват множество разнообразни компетентности, свързани с приложение на различни технологии. Като ключови умения се определят дигиталните умения, наред с критическото мислене, умението за анализ на данни и умението за разбиране и отразяване на емоциите.

Променя се демографската структура на населението

В световен план се наблюдава засилена миграция и съсредоточаване на работната сила в големите градове. Градовете се оформят като средоточие на иновации, технологичен растеж и среда за кариерно развитие и активно учене. Тези тенденции са характерни и за България, наред с нарастващото застаряване на населението. Намалването на раждаемостта, съчетано с нарастващата продължителност на живота, водят до ускорено застаряване на населението. Това рефлектира върху бързо остаряване на уменията и извежда на преден план необходимостта от непрекъснато актуализиране на компетентността на работещите от всички възрасти. В глобален план тези процеси провокират криза в намирането на най-подходящи служители във всички сектори на модернизиращата се индустрия.

Работодателите алармират за недостиг от квалифицирани кадри и за сериозно разминаване между профила на търсещите работа и очакванията на бизнеса



Анализите на пазара на труда извеждат на преден план необходимостта от преквалификация на голяма част от работещите и спешна нужда от осъвременяване на техните умения. [По данни на Менпауър груп](#) 75% от работодателите в световен мащаб се затрудняват при намиране на подходящи

служители за свободните позиции в техните компании. Очаква се до 2030 година недостигът на таланти в резултат на демографските промени да надхвърли 85 милиона работници.

Изискването за гъвкавост и адаптивност на работната сила

Пазарът на труда изисква гъвкави кадри, способни да пренасят уменията от една в друга среда, бързо да се адаптират към променящи се условия на работа и най-вече – готови да учат и да усъвършенстват себе си.

Малка част от възрастните участват в програми за обучение или преквалификация

По данни от Евростат и ОИСР България е на едно от последните места в ЕС по брой възрастни, включени в образование и обучение. Приоритет за обединената европейска общност е да се създават достъпни условия за възрастни и работодатели за включване в различни форми на обучение през целия живот. За много от хората в трудоспособна възраст ще се налага по няколко пъти да променят своя кариерен път, да овладяват нови професии или да надграждат квалификацията си чрез нови умения. Това предполага често включване в обучение и възможности за признаване на наученото на работното място или чрез самостоятелно учене. Стимулирането на непрекъснатото учене е резултат от действието на политики на национално ниво, които да подкрепят хората лесно да придобиват необходимите им умения, да ги предлагат на пазара на труда и да ги използват на работното си място.

Резерв за справяне с недостига на работна ръка се открива в активиране на уменията на уязвимите групи лица на пазара на труда

Това са всички трайно безработни, обезкуражени, младежи, които нито работят, нито учат, рано отпадналите от училище и останалите без квалификация, хората с ограничени възможности поради хронични заболявания и др. За тези различни групи лица на пазара на труда са необходими специфични мерки, които да им позволят да развият професионални умения според възможностите си. Необходимо е да се създадат условия и за продължаваща квалификация на хората, които се завръщат на българския пазар на труда след емиграция, както и на имигрантите.

Традиционните начини на обучение се оказват недостатъчни, за да подпомогнат съвременния човек в стремежа му да бъде адекватен на променящата се реалност на пазара на труда



За придобиването на необходимите нови умения за променящите се работни места специалистът днес се нуждае от кратки форми на учене, които са ориентирани към практиката и отговарят на потребностите на индивида и на икономиката. Да се учи чрез натрупване на опит, обмен на добри практики, самостоятелно търсене на ресурси, работа по проекти става приоритет в съвременните образователни парадигми. Ученето е включено в работния процес, в свободното време и не се осъществява само в специално създадена и изолирана училищна среда. Неформалното образование допълва първоначално придобитите знания във формалната образователна система и осигурява гъвкави пътеки за учене и признаване на резултатите от ученето. Под неформално учене се разбира учене извън формалното образование и обучение. То не е свързано с целенасочено обучение в образователна институция, която осигурява диплома за завършена образователна степен или квалификация. Може да протича непреднамерено, да не е силно структурирано, а да се обвързва с практическия опит. В неформалното образование, както и във формалните образователни етапи, интензивно навлизат дигитални технологии, които улесняват ученето и го правят по-привлекателно.

В този процес на образователна трансформация логично възниква необходимостта от нови инструменти за признаване на резултатите от ученето и осигуряване на заетост.



Микроудостоверенията в ПОО са точно такива инструменти, чрез които се очаква да се постигне влияние по посока на утвърждаване на ефективни начини за повишаване на компетентността. Наред с това от тяхното прилагане се очаква и социален ефект – намаляване на безработицата и увеличаване на социалното включване сред уязвимите групи лица на пазара на труда. Овладяното знание и умение чрез неформално учене не води автоматично до микроудостоверения, но е предпоставка за преминаване през процедура на валидиране, която може да осигури микроудостоверения.

Микроудостоверенията са замислени като инструменти, които да улеснят развитието на професионалната квалификация и кариерните преходи на хората през целия живот.

Тяхното прилагане съдейства за постигане на ключовите приоритети на европейско равнище в областта на социалната политика и образованието. Те могат съществено

да допринесат за реализиране на една от трите ключови цели на ЕС за по-силна социална Европа до 2030 година, която е свързана с очакването поне 60% от пълнолетните лица да участват в обучение всяка година.

Ангажимент към постигане на тази цел на европейско и на национално равнище страните-членки приемат на социалната среща на върха в Порто през 2021 г., където се определят и други две основни цели на ЕС по отношение на заетостта, уменията и намаляване на бедността: поне 78% от населението на възраст между 20 и 64 г. да има работа и поне 15 млн. души по-малко да са изложени на риск от бедност или социално изключване до 2030 г. Индиректно чрез повишаване на компетентността на работната сила и разширяване на възможностите за първоначално и продължаващо професионално образование се осигурява нарастване на доходите и социално включване на населението в трудоспособна възраст. Тези цели са част от [Плана за действие за справяне с недостига на умения и работна ръка](#) (приет през 2021 г.) и гарантират реализиране на принципите на [Европейския стълб на социалните права](#). Европейският стълб на социалните права определя политиката на обединена Европа относно социалната справедливост в три основни области:

- равни възможности и достъп до пазара на труда;
- справедливи условия на труд и
- социална защита и приобщаване.

Чрез внедряването на инструменти за достъпно и гъвкаво обучение в умения хората се подпомагат адекватно да участват на пазара на труда, да имат трудова заетост и доходи, така че да не изпаднат в изолация. Наред с това се предвижда и финансова подкрепа за реализация на инициативите по повишаване на равнището на умения. За периода 2021 – 2027 г. ЕС инвестира около 65 милиарда евро в обученията. Те са насочени главно към овладяване на умения, отнасящи се до цифровия и екологичен преход. Ученето през целия живот се насърчава чрез множество инициативи, като Пакта за умения; Европейска година на уменията и др. Специално внимание се отделя на подпомагането на младите хора за включване на пазара на труда. Чрез Пакета за подкрепа на младежката заетост, въведен по време на пандемията от Ковид-19, се интензифицира процесът на организиране на стажантски програми и практики, изграждат се Центрове за високи постижения в ПОО, които насърчават професионалните умения, особено в сектори като възобновяема енергия и изкуствен интелект. В [Европейската програма за умения](#) (2020 г.) се акцентира върху разработването на инструменти, чрез които хората да могат да придобиват умения през целия живот – независимо дали става дума за активно работещи или трайно безработни лица. Смесът на непрекъснатото

разширяване на притежаваните умения в дългосрочен план е да се изгради култура на учене през целия живот, като основа за конкурентоспособна икономика и подкрепящо общество, чувствително към потребностите от приобщаване и социална подкрепа за всеки.

Микроудостоверенията (микрокредитите/микроквалификациите) и индивидуалните сметки за обучение целят да преодолеят най-често срещаните пречки пред ученето – липсата на финансиране и на осведоменост за възможностите за непрекъсната квалификация и преквалификация.

Признаването на резултатите от преминалото обучение, дори когато то е краткосрочно, е важен фактор за мотивирането на хората да се включват в програми за развитие на умения.

Микроудостоверенията дават шанс ученето да се адаптира към индивидуалните нужди и да придобие стойност в контекста на жизнения път на отделния човек, съчетано с потребностите на отделните сектори на индустрията. Тази инициатива подкрепя идеята за валидиране на неформалното и самостоятелното учене, което създава условия за добро взаимодействие между отделните сегменти на образователната система. Обща

референтна рамка за сравняване на придобитата квалификация, независимо от различията в образователните системи, е Европейската квалификационна рамка за учене през целия живот (ЕКР). Прилагането на ЕКР позволява сравнимост, прозрачност и преносимост на квалификациите, включително и за микроквалификациите, когато те бъдат включени в националните квалификационни рамки.

През 2022 г. Съветът на Европейския съюз приема Предложение за Препоръка на Съвета относно европейски подход към микроудостоверенията с цел стимулиране на ученето през целия живот и пригодността за заетост. В този документ се изброяват мерки, които държавите-членки биха могли да прилагат, за да подкрепят изграждането на екосистема на уменията, в която ключово място да заемат микрокредитите, впоследствие наречени микроудостоверения.



Микроудостоверенията се основават на резултати от ученето, които могат да бъдат оценени по прозрачни и ясно дефинирани критерии. Обучението, водещо до микроудостоверения, е кратко по време и е пряко насочено към предоставяне на обучаемия на конкретни, измерими, специфични знания, умения и компетенции, които съответстват на индивидуални, обществени потребности или нужди на пазара на труда.

В [Препоръката на Съвета относно европейския подход за микроудостоверенията с цел стимулиране на ученето през целия живот и пригодността за заетост \(2022\)](#) изрично се дефинира разбирането за различните форми на учене, чрез които може да се достигне до придобиване на професионална квалификация и нейното признаване.

Формално учене означава учене, което се извършва в организирана и структурирана среда, която е специално предназначена за учене, и обикновено води до присъждането на квалификация, в повечето случаи под формата на свидетелство или диплома; то включва системи за общо образование, начално, продължаващо и висше професионално образование и обучение и висше образование.

Неформално учене означава учене, което се осъществява извън формалното образование и обучение чрез планирани дейности по отношение на учебните цели и учебното време и при наличие на някаква форма на подпомагане на учебния процес.

Информално учене означава учене, което е резултат от ежедневни дейности и опит и което не е организирано или структурирано по отношение на целите, учебното време или подпомагането на учебния процес; може да е непреднамерено от гледна точка на учащия. То не води автоматично до микрокредит, но може да се разглежда в контекста на механизмите за валидиране, чрез които могат да се установят, документират, оценяват и/или удостоверят резултатите от ученето на дадено лице.

Европейски подход към микроудостоверенията

Хронология на развитие на концепцията

Живеем в разгара на Четвъртата индустриална революция (**4IR** или **Индустрия 4.0**), която се характеризира с интегрирането на усъвършенствани автоматизирани машини, роботика и изкуствен интелект, използвайки най-новите цифрови технологии и интелигентни компютърни системи. Изкуственият интелект





преобладава в живота ни, от самоуправляващите се коли и дронове до виртуални асистенти и софтуер за превод и инвестиции.

Потенциалът на милиарди хора, свързани чрез мобилни устройства с безпрецедентна процесорна мощност, капацитет за съхранение и достъп до знания, е огромен. Бързият напредък на технологиите и цифровизацията във всички бизнес сектори ускорява темпото на индустриалната еволюция и се движим все повече към **Индустрия 5.0**, в която фокусът е върху сътрудничеството между човек и машина. Тази трансформация оказва влияние върху пазара на труда, академичната общност и социалните и

образователни политики във всяка страна.

Наблюдава се нарастващо търсене на работници с много нюанси в уменията, за да отговорят на нуждите на модерните индустрии и нововъзникващите работни места. За да отговорим на тези изисквания, ние се нуждаем от по-динамичен подход към знанията, обучението и специализираните умения, съобразени с бизнес пейзажа на 21-ви век. Образованието, крайъгълен камък на цивилизационното развитие, трябва да се развива, за да се адаптира към новите бизнес роли, изкуствения интелект, интердисциплинарните подходи и бързите промени, водени от индустрията.

Дигиталната ера и Четвъртата индустриална революция налагат образователните институции и центровете за обучение да отговарят на разнообразните нужди, способности и капацитет, изисквани от бизнес общността. Тези институции трябва да предоставят възможности за учене за различни демографски групи чрез формално и неформално образование, за да подобрят ефективността и гъвкавостта на бизнес сектора. Следователно планирането, структурирането и внедряването на микроудостоверения стават съществени.

Основни характеристики на традиционните и съвременните квалификации:



Традиционни квалификации	Съвременни квалификации
<ul style="list-style-type: none"> • Основават се на първоначално образование 	<ul style="list-style-type: none"> • Подкрепят ученето през целия живот
<ul style="list-style-type: none"> • Определят се от доставчика на обучение 	<ul style="list-style-type: none"> • Определят се от заинтересованите лице – обучавани и работодатели
<ul style="list-style-type: none"> • Базират се на учебна програма 	<ul style="list-style-type: none"> • Базират се на резултати от учене
<ul style="list-style-type: none"> • Ученето е в ясно определен контекст 	<ul style="list-style-type: none"> • Съществуват алтернативи обучителни пътеки
<ul style="list-style-type: none"> • Използвани са за достъп до първо работно място/професия 	<ul style="list-style-type: none"> • Използват се с различна цел, включително за достъп до пазара на труда, за смяна на професията, за надграждащо обучение и кариерно развитие
<ul style="list-style-type: none"> • Фокусът е върху учениците 	<ul style="list-style-type: none"> • Фокусът е върху ученици и възрастни обучаеми
<ul style="list-style-type: none"> • Предимно вертикална прогресия в професионалното обучение 	<ul style="list-style-type: none"> • Хоризонтална и вертикална прогресия и мобилност в рамките на цялото професионално направление
<ul style="list-style-type: none"> • Подход на усвояване на пълна квалификация 	<ul style="list-style-type: none"> • Основен принцип е усвояването на частични квалификации (модуларизация на квалификациите), включително признаване и валидиране на неформално и информално учене
<ul style="list-style-type: none"> • Остарели учебни програми 	<ul style="list-style-type: none"> • Практическо обучение, включващо последните технологии в сектора

Таблица 1. Традиционни и съвременни квалификации

Концепцията за микроудостоверенията се разви значително през годините, достигайки кулминацията си в [Препоръката на Съвета на Европейския съюз относно микроудостоверенията](#) през 2022 г. През годините в дискусиите по темата се говори за микрокредити и микроквалификации, за да се стигне до възприемането на термина микроудостоверения.

Основни етапи на развитие

Ранно развитие и концептуализация

1. Първоначални идеи (1990-те - началото на 2000-те)

- Идеята за микроудостоверения може да се проследи назад до въвеждането на онлайн образованието и необходимостта от по-гъвкави, модулни възможности за обучение.
- Ранните форми на микроудостоверения често се свързват с продължаващо обучение и програми за професионално развитие, предлагани от университети и частни доставчици на обучение.
- Microsoft, Cisco, IBM и други технологични гиганти компании от средата на 90-те години на XX век предлагат световно признати сертификати, които се считат за микроудостоверения. Сертификатите валидират специфични ИТ умения и знания и помагат на професионалистите да са в крак с най-новите технологии и методологии, което ги прави по-конкурентоспособни на пазара на труда. Сертификатите от реномирани организации като Microsoft и Cisco определят индустриалните стандарти и осигуряват еталон за умения в различни ИТ области. Всичко това става извън традиционната образователна система. Тези гъвкави пътеки за обучение позволяват на хората да учат със собствено темпо и да получат сертификати, които са приложими в работна среда. Много работодатели признават и ценят тези сертификати, тъй като те показват проверено ниво на експертен опит и ангажираност към професионално израстване.

2. Възход на платформите за онлайн обучение (2008 - 2010 г.)

- Стартирането на масови отворени онлайн курсове (МООС) от платформи като Coursera, edX и Udacity в началото на 2010 г. популяризира идеята за кратки, фокусирани курсове, които могат да се вземат независимо от традиционната образователна програма, предлагана от университети или центрове за професионално обучение.
- Тези платформи започват да предлагат сертификати за завършване на курсове, които са ранни форми на микроудостоверения.
- Растежът на микроудостоверенията и баджовете съвпада с необходимостта от подпомагането на уменията за саморегулирано учене.

Формализация и разширяване

3. Признаване и разширяване на обсега (2010 – 2020 г.)



- Тъй като МООС придобиха популярност, идеята за формализиране на тези кратки курсове в признати микроудостоверения придобива популярност.
- Работодатели и образователни институции започват да виждат стойността на сертифицирането на специфични умения и области на знания, което води до разработването на структурирани програми за микроудостоверения.

4. Институционална и правителствена подкрепа (2010 – 2020 г.)

- Институциите за висше образование, професионалните организации и правителствата започват да разпознават потенциала на микроудостоверенията за учене през целия живот и развитие на работната сила.
- Инициативи като [Плана за действие за цифрово образование на Европейската комисия](#) подчертават значението на дигиталните умения и ролята на микроудостоверенията за тяхното насърчаване.

Към препоръката на Съвета

5. Европейски инициативи и политики (2019 - 2020 г.)

- През 2019 г. Европейската комисия започва да проучва микроудостоверенията като част от стратегическите си приоритети за висше образование и професионално обучение.
- Финансиран са доклади и проучвания, за да се разбере потенциалното въздействие на микроудостоверенията върху европейското образователно пространство.

6. Разработване на Препоръката на Съвета (2021 - 2022 г.)

- През 2021 г. Европейската комисия представя предложение за препоръка на Съвета относно микроудостоверенията, като подчертава тяхната роля за превръщането на образованието в по-приобщаващо и достъпно. Европейската комисия, под ръководството на комисаря по иновациите, научните изследвания, културата, образованието и младежта, е основният орган, отговорен за изготвянето и представянето на предложението. През 2021 г. тази роля изпълнява Мария Габриел.
- Предложението подчертава ключови принципи за разработването, издаването и признаването на микроудостоверения в цяла Европа.
- След представянето си предложението е подложено на обсъждане и преговори между държавите-членки на ЕС в рамките на Съвета на Европейския съюз.

Препоръка на Съвета относно микроуверенията (2022 г.)

7. Приемане на препоръката (юни 2022 г.)

- На 16 юни 2022 г. Съветът на Европейския съюз официално прие [Препоръката относно европейски подход към микроуверенията с цел стимулиране на ученето през целия живот и пригодността за заетост](#).
- Препоръката очертава общ европейски подход към микроуверенията, като гарантира тяхното качество, прозрачност и признаване в държавите-членки.
- Тя има за цел да подкрепи ученето през целия живот, пригодността за заетост и личностното развитие, като се приведе в съответствие с целите на Европейското образователно пространство до 2025 г.

Ключови елементи от [Препоръката относно европейски подход към микроуверенията с цел стимулиране на ученето през целия живот и пригодността за заетост](#)

- **Дефиниция:** „микроуверение“ означава запис на резултатите от учене, придобити от учащите след малък по обем учебен опит. Тези резултати от учене ще се оценяват в съответствие с прозрачни и ясно определени критерии. Учебният опит, водещ до микроуверения, се разработва с цел да се предоставят на учащите конкретни знания, умения и компетентности, които отговарят на обществените, личностните или културните потребности или на нуждите на пазара на труда. Микроуверенията принадлежат на учащия, могат да бъдат споделяни и са преносими. Те могат да бъдат използвани самостоятелно или да бъдат комбинирани в по-широкообхватни удостоверения. В основата им е заложено осигуряването на качеството в съответствие с договорени стандарти в съответния сектор или област на дейност.
- **Осигуряване на качеството:** Микроуверенията подлежат на вътрешно и външно осигуряване на качеството от системата, която ги създава (например в контекста на образованието, обучението или пазара на труда, в който се разработва и предоставя микроуверението). Процесите за осигуряване на качеството трябва да бъдат подходящи за целта, да бъдат ясно документирани и достъпни и да отговарят на нуждите и очакванията на учащите и заинтересованите страни.
- **Признаване и преносимост:** Насърчаване на признаването на микроуверенията в различни институции и държави, подобряване на тяхната преносимост в рамките на Европейския съюз.

Микроудостоверенията са ясен показател за стойността на резултатите от ученето при по-малки учебни модули. Признаването проправя пътя към по-широко предлагане на такъв учебен опит по съпоставим начин в целия ЕС.

- **Прозрачност и информация:** Предоставяне на ясна и достъпна информация за микроудостоверенията, включително техните резултати от обучението, работното натоварване и издаващия орган. Микроудостоверенията са измерими, съпоставими и разбираеми, с ясна информация за резултатите от ученето, натоварването, съдържанието, нивото и предлаганото обучение, според случая.

Препоръката на Съвета отразява усилията за стандартизиране и насърчаване на микроудостоверенията като ценен компонент от европейския пейзаж на образованието и обучението.

Свързани документи и свързани политики

Препоръката за европейски подход към микроудостоверенията е приета заедно с предложение за индивидуални акаунти за обучение на 16 юни 2022 г. И двете предложения са неразделни компоненти на по-широката **Европейска програма за умения**.

Основни документи и политики на ЕС, свързани с микроудостоверенията

1. [Европейска програма за умения](#) (юли 2020 г.)

- Европейската програма за умения очертава 12 водещи действия, насочени към гарантиране, че хората развиват уменията, необходими за работните места на бъдещето. Микроудостоверенията са ключова част от тази програма, предоставяйки гъвкави, модулни възможности за обучение, които помагат на хората непрекъснато да актуализират своите умения.

2. [План за действие по европейския стълб на социалните права](#) (март 2021 г.)

- Планът за действие определя конкретни стъпки за прилагане на [Европейския стълб на социалните права](#), който включва принципи, свързани с образованието, обучението и ученето през целия живот. Микроудостоверенията са подчертани като инструменти за подобряване на достъпа до образование и обучение за всички, насърчаване на социалното включване и равенството.

3. [Съобщение на Комисията относно постигане на европейско образователно пространство до 2025 г.](#) (септември 2020 г.)



- Това съобщение очертава визията за европейско образователно пространство, където бариерите пред обучението и подобряването на трансграничните образователни системи са премахнати. Микроудостоверенията играят жизненоважна роля в тази визия, като улесняват признаването на резултатите от обучението в държавите-членки, като по този начин подкрепят мобилността на студенти и работници.

4. [Резолюция на Съвета относно стратегическа рамка за европейско сътрудничество в образованието и обучението \(2021-2030 г.\)](#)

- Резолюцията предоставя стратегическа рамка за сътрудничество в областта на образованието и обучението с цел постигане на Европейско пространство за образование и след това до 2030 г. Тя подчертава значението на ученето през целия живот и необходимостта от иновативни подходи за учене като микроудостоверенията.

5. [Препоръка на Съвета относно Европейската квалификационна рамка за учене през целия живот \(22 май 2017 г.\)](#)

- Тази препоръка актуализира Европейската квалификационна рамка (ЕКР), за да подпомогне ученето през целия живот и да подобри прозрачността и сравнимостта на квалификациите в цяла Европа. Микроудостоверенията са в съответствие с ЕКР, като предоставят ясна документация за резултатите от учене.

6. [Препоръка на Съвета относно индивидуалните сметки за обучение \(16 юни 2022 г.\)](#)

- Препоръката има за цел да гарантира, че всеки човек в ЕС има достъп до финансова и нефинансова подкрепа за обучение през целия си живот. Индивидуалните акаунти за обучение са персонализирани, преносими и позволяват на хората да избират обучението, което най-добре отговаря на техните нужди, като по този начин подобряват своите умения и пригодност за заетост. Както микроудостоверенията, така и индивидуалните сметки за обучение насърчават непрекъснатото лично и професионално развитие чрез предоставяне на достъпни, целеви възможности за обучение и финансова подкрепа.

Микроудостоверенията обслужват няколко стратегически цели в рамките на образователните и социални политики на ЕС:

- **Насърчаване на ученето през целия живот.** Като предоставят достъпни, целенасочени възможности за обучение, микроудостоверенията насърчават непрекъснатото лично и професионално развитие.



- **Повишаване на пригодността за заетост.** Микроудостоверенията помагат на хората да придобият специфични умения, които са незабавно подходящи за пазара на труда, повишавайки тяхната пригодност за заетост.
- **Насърчаване на приобщаването:** Микроудостоверенията предлагат гъвкави пътеки за учене, които са особено полезни за слабо представените групи, като възрастни, които се връщат към образованието, мигранти и хора в неравностойно положение.
- **Подпомагане на мобилността:** Като гарантират, че резултатите от обучението се признават през границите, микроудостоверенията улесняват мобилността в рамките на ЕС, като подкрепят както образователните, така и професионалните занимания.
- **Адаптиране към технологичните промени:** С развитието на технологиите и изискванията за работа, микроудостоверенията позволяват на хората бързо да придобият нови умения и да се адаптират към промените на пазара на труда.

Прилагане на подхода към микроудостоверенията в България

Във връзка с Препоръката на ЕС за въвеждането на микроудостоверения може да се каже, че България е била проактивна, тъй като още през 1999 г. се въвежда възможността за обучение по част от професия:

Закон за професионалното образование и обучение (ЗПОО), Обн. ДВ. бр.68 от 30 юли 1999г.

„Чл. 5. (2) Професионалното обучение осигурява придобиването на квалификация по професия или по част от професия, както и усъвършенстването ѝ. [...] Професионалното обучение включва:

1. начално професионално обучение-придобиване на първоначална квалификация по професия или по част от професия;
2. непрекъснато професионално обучение-усъвършенстване на придобитата квалификация по професия или по част от професия.“

Чрез промените в [ЗПОО](#) през 2024 г. и за достигането на отделни единици резултати от учене.

„Чл. 5. (2) Професионалното обучение осигурява придобиването на квалификация по професия, по част от професия, актуализирането или надграждането ѝ с по-висока степен на професионална квалификация, както и достигане на отделни единици резултати от ученето, включени в държавния образователен стандарт за придобиване на квалификация по професия с оглед на натрупването или трансфера им в процеса на придобиване на квалификация по професията и улесняване на достъпа до пазара на труда.“

Посочените в Препоръката препоръчителни елементи на микроуверението отговарят на реквизитите на **Удостоверението за професионално обучение**, което се издава от институциите, които имат право да извършват професионално обучение, т.е. се определят като валидни документи, издадени след краткосрочен курс за усвояване на знания, умения и нагласи, които се оценяват, валидират и признават по ясно определени критерии. Също така принципите, изложени в Приложение II за микроуверенията са приложими и за удостоверенията за професионално обучение:

- обект на осигуряването на качеството (качество, защото обучението се извършва от доставчици на ПОО с регламентирано учебно съдържание);
- измерими, съпоставими и разбираеми (прозрачност);
- разработвани и присъждани като отделни, целенасочени учебни постижения (целесъобразност).
- резултатите от обучението се оценяват по прозрачни критерии (валидно оценяване).
- са проектирани в подкрепа на гъвкави начини на обучение;
- са признати, когато това е възможно;
- собственост са на обучаемия и могат да се съхраняват и споделят лесно (преносимост);
- ориентирани са към учещия;
- съдържат достатъчно информация за проверка на самоличността на учащия и друга информация (автентични).

Възникват някои ключови въпроси, като:

- Микроудостоверенията нещо ново ли ще бъдат или ще бъде използвана вече съществуващата нормативна и работеща уредба /обученията за част от професия и обучението за достигане до един резултат от учене/?
- Ще бъдат ли подобрени и актуализирани досегашните инструменти?
- Как микроудостоверенията ще се включат във формалната квалификационна система?
- Микроудостоверенията трябва ли да работят независимо от официалната система за ПОО и кой ще ги издава?
- Как ще функционират на пазара на труда?
- Ще бъдат ли разпознаваеми от работодателите?
- Кой ще гарантира качеството и прозрачността на микроудостоверенията, включително чрез прилагане, адаптиране и разработване на механизми за гарантиране на качеството на микроудостоверенията, издавани от различни видове доставчици?
- Кой ще гарантира, че информацията и съветите относно определянето и избора на микроудостоверения са включени в услугите за ориентиране в областта на ученето през целия живот?

В момента провеждането на професионално обучение в България за придобиване на част от професия и достигането на отделни единици резултати от учене е регламентирано и отговаря на голяма част от посочените въпроси.

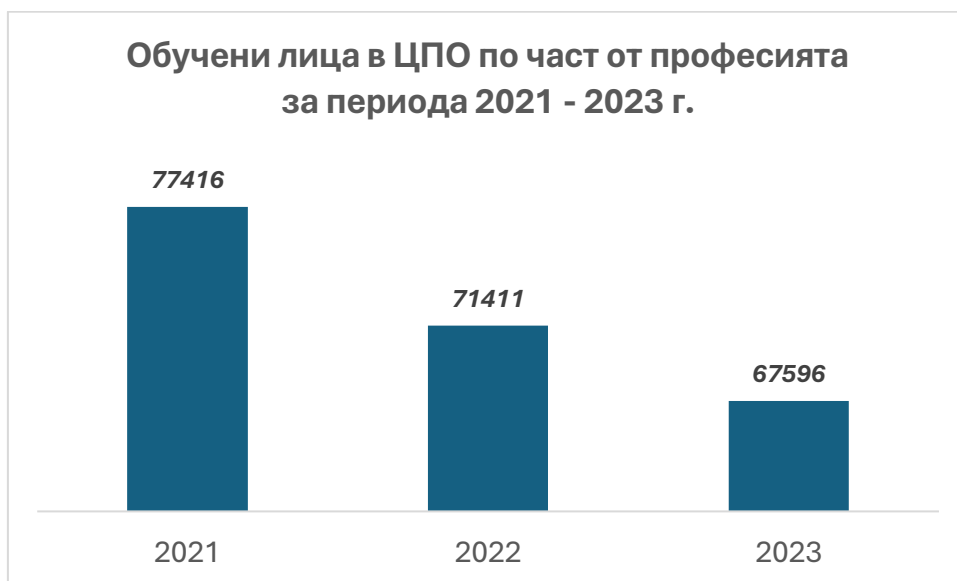
За да подкрепи държавите членки, Комисията е изразила намерението си:

- да разработи и адаптира съществуващи инструменти и услуги на ЕС в подкрепа на предоставянето на микроудостоверения от всички видове доставчици;
- да подпомага сътрудничеството между държавите членки и заинтересованите страни;
- да подкрепи техническото изпълнение на препоръката, като проучи по-нататъшното развитие на платформата Europass;
- да подкрепя по-нататъшни изследвания относно възприемането, резултатите и ползите за учащите, добавената стойност на микроудостоверенията в сравнение с дипломите или квалификациите (и като допълнение към тях), както и факторите, влияещи върху стимулите и мотивацията за включване в обучение.

Към този момент обучението на възрастни в краткосрочни курсове за придобиване на квалификация по част от професия в България е с най-голям процент.

Над 80 % от обучаваните лица в Центрове за професионално обучение (ЦПО) са записаните и завършили кратки курсове за придобиване на квалификация по част от професия.

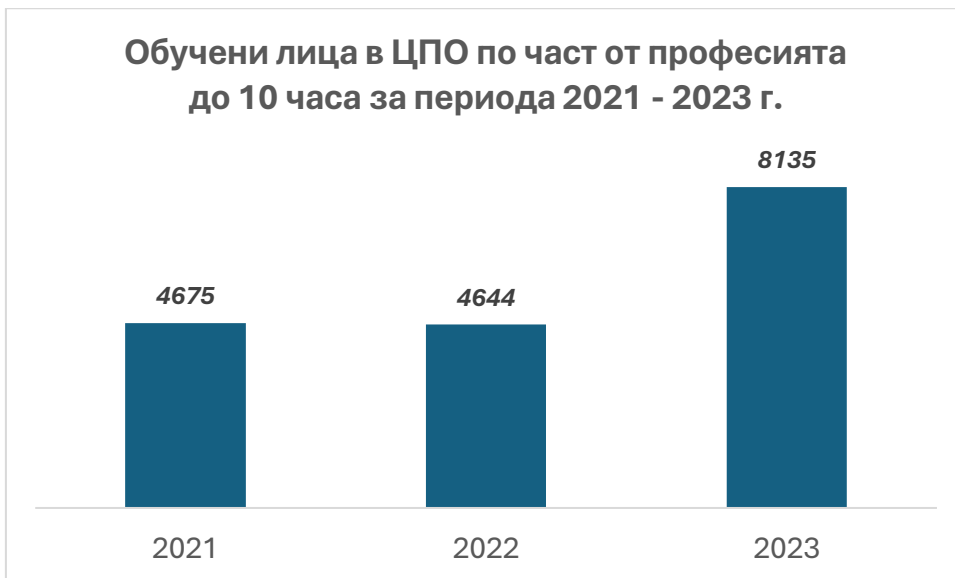
Статистиката за обучените лица в ЦПО за последните 3 години, получили Удостоверения за професионално обучение е представена на следната графика:



Фигура 1. Общ брой на обучените лица по част от професията

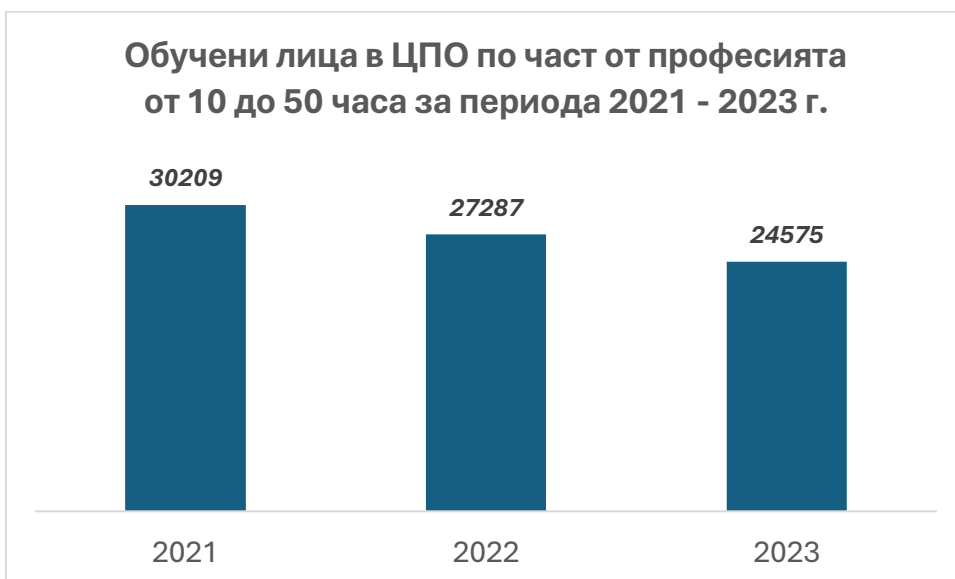
Данните от Информационната система на Националната агенция за професионално образование и обучение, показва се, че продължителността на обучението за придобиване на професионална квалификация по част от професия е различна.

Статистиката на обучени лица за част от професия с издаден документ Удостоверение за професионално обучение с продължителност **до 10 часа** по години е следна:



Фигура 2. Общ брой на обучените лица по част от професията с продължителност до 10 часа

Обучени лица за част от професия с издаден документ Удостоверение за професионално обучение с продължителност **от 10 часа до 50 часа**:



Фигура 2. Общ брой на обучените лица по част от професията с продължителност от 10 до 50 часа

Краткосрочните курсове за обучение се предпочитат от заети лица, които искат да надградят своите знания или да придобият нови учения, или да актуализират професионалната си квалификация.

Документът за завършване, удостоверяване и признаване на професионална квалификация при тези курсове е **Удостоверение за професионално обучение**, образец 3-37 на Министерство на образованието и науката.

Изискванията към формата и съдържанието на документите за завършване, удостоверяване и признаване на професионалното обучение на лица, навършили 16 години, са определени в [Наредба № 8 от 2016 г. за информацията и документите за системата на предучилищното и училищното образование](#).

Удостоверението за професионално обучение се издава от обучаващите институциите в системата на професионалното образование и обучение – професионални гимназии, спортни училища, професионални колежи и центрове за професионално обучение, които са регламентирани в [Закона за професионалното образование и обучение](#) (ЗПОО).

Реквизити на Удостоверение за професионално обучение припокрива препоръчителни елементи на микроудостоверенията от Препоръката на ЕС за тяхното въвеждане:

- пълно наименование на обучаващата институция;
- регистрационен номер и дата на удостоверението;
- трите имена и данни (ЕГН/ЛНЧ или друг идентификационен номер, място на раждане, гражданство) на притежателя на документа;
- година на завършване на квалификационния курс;
- рамкова програма, вид на обучението (част от професия, актуализиране, разширяване на професионална квалификация);
- наименование на курса, професия, специалност;
- форма на обучение, продължителност; оценка и протокол на комисия (№ и дата);
- изучавани учебни предмети и хорариум;
- ниво от Националната квалификационна рамка (НКР) и от Европейската квалификационна рамка (ЕКР).

Добри практики

Микроудостоверения за микроквалификации за висше образование

Микроудостоверенията са част от амбициозната програма за ЕС за доразвиване на пространството за обучение. Това се наложи от съществуващата глобализация, преходът към Индустрия 4.0, както и епидемията от COVID-19, която само действаше като катализатор на вече започналите процеси. Всичко това оказва влияние върху демографските, икономическите и екологичните процеси в Европа. Наложил се търсенето синергичен ефект между усилията за създаване на европейско пространство за образование и Европейската програма за умения, обновената политика относно ПОО и европейското научноизследователско пространство. Като неразделна част от този процес е верифицирането на умения чрез микроудостоверение за микроквалификации поради новите реалности на пазара на труда. Така системата на ПОО заема все по-централна роля в политиките за образование на ЕК.

Съгласно нормативната база микроудостоверенията се разделят на два вида – за средно и висше образование.

Европейските системи на висшето образование си поставят като част от целите автоматично признаване на квалификациите и продължителността на учене в чужбина за целите на по-нататъшно учене, проверка на качеството на съвместните транснационални дейности и признаването и преносимостта на кратки курсове, даващи микроквалификации. Това ще позволи на държавите членки да влязат по-бързо и по-задълбочено в сътрудничество в сравнение с това, което могат да правят сега в контекста на процеса от Болоня. Европейското пространство за образование може да послужи за двигател на процеса от Болоня, като вдъхнови и подкрепи други държави — членки на европейското пространство за висше образование, да се възползват от подобен модел. Счита се, че те са част и от приобщаващото образование като е необходимо е системите за висше образование и ПОО да се адаптират, за да се затвърди ключовата им роля в подпомагането на ученето през целия живот и достигането до по-многообразна студентска маса. За целта е необходима всеобхватна културна и структурна промяна, както и промяна в начина на мислене. Комисията ще работи заедно с държавите членки за постигането на тази цел и планира да осигури подкрепа чрез програмата „Еразъм“ и други средства и инструменти на ЕС. Освен това, както е предвидено в Програмата за умения, Комисията ще работи за разработването на Европейски подход към микроквалификациите, за да подпомогне разширяването

на възможностите за учене и да утвърди ролята на институциите за висше образование и за професионално образование и обучение в ученето през целия живот, като предостави по-гъвкави и модулни възможности за учене. Освен че са полезни за специалистите, те също така могат да допълнят учебните програми на студентите, изучаващи бакалавърска, магистърска и докторска степен. Все по-голям брой възрастни, със или без придобито висше образование, ще се нуждаят от преквалификация или повишаване на квалификацията чрез алтернативи, по-гъвкави от цяла програма за придобиване на степен, за да преодолеят разминаването между резултатите от ученето в своите първоначални официални квалификации и възникващата в пазара на труда необходимост от определени умения. Необходимостта от по-гъвкави и приобщаващи модели за учене се увеличи, тъй като студентската маса става все по-многообразна, а потребностите от учене — все по-динамични.



Въпреки че все повече висши училища, включително мрежите от европейски университети, вече работят върху разработването на тези микроквалификации, липсва общо определение за тях, както и общ подход за валидирането и признаването им. Чрез [Програмата за умения](#) Комисията ще подпомогне държавите членки и висшите училища да използват наличните в „Европас“ стандартни европейски инструменти за създаване на автентични цифрови удостоверения, включително цифрова диплома и микроквалификации. Цифровите удостоверения, издадени посредством общите европейски инструменти, могат да улеснят признаването, да направят процесите по приемане и набиране на кадри по-ефективни и да намалят измамите.

Все още липсва обаче единен подход в системата на висшето образование в микроудостоверенията. Въпреки това могат да се систематизират в няколко подхода:



Подход 1

Държавите внимателно наблюдават настоящите тенденции и участват в национални и международни работни групи, фокусирани върху микроудостоверенията. Те организират семинари за висшите учебни заведения (ВУЗ), провеждат национални проекти и пилотни програми, извършват изследвания и консултации със заинтересованите страни и създават позиционни документи, свързани с осигуряване на качеството на микроудостоверенията.

Например, в **Хърватия** се организират редица семинари за ВУЗ и конференция за по-широка аудитория. Тези събития целят да представят концепцията за микроудостоверения, да повишат осведомеността и да насърчат тяхното развитие. В **Италия** министерството, отговарящо за университетите и изследванията създава работна група за изследване на възможността за сертифициране на микроудостоверения, предлагани от ВУЗ, без значителни регулаторни промени. Групата изготвя политически документ, в който се препоръчва създаването на система за оценка и мониторинг на качеството на микроудостоверенията и включва конкретни препоръки. В **Нидерландия** Министерството на образованието, културата и науката започва разговори с различни заинтересовани групи, включително университетските асоциации, частния сектор на висшето образование и представители на работодателите и индустрията, относно потенциала на микроудостоверенията и ролята на националното правителство в тяхното развитие. В **Австрия** Министерството на образованието, науката и изследванията създава консултативна група за микроудостоверения, която през 2021 година публикува позиционен документ. В момента продължава работата по разработването на препоръки за внедряването на микроудостоверенията.

В **Швеция** проектът "*Kompetenspasset*" се занимава с разработката, внедряването, осигуряването на качеството, признаването и дигитализацията на микроудостоверенията. Проектът има за цел да създаде пилотни модели и дигитална инфраструктура за предоставяне на микроудостоверения.

В **Ирландия** се изпълнява петгодишният проект "*MicroCreds*", воден от Ирландската университетска асоциация в партньорство със седем университета. Неговата цел е да установи национална рамка за качествени и акредитирани микроудостоверения и да разработи, тества и оцени основните елементи, необходими за трансформацията в ученето през целия живот чрез микроудостоверения.

В **Нидерландия**, 32 висши учебни заведения, включително университети участват в национален пилотен проект, който се фокусира върху разработването на качествена рамка за издаване на микроудостоверения.

В **Чешката република** проект с участие на 26 университета цели да въведе Препоръката на Съвета на ЕС в националното законодателство през настоящата година.

В много държави разговорите за микроудостоверенията са част от по-широкото изследване на бъдещето на ученето през целия живот, неговото качество и признаване. Ученето през целия живот се вижда като ключов елемент за възстановяването от пандемията от COVID-19 и за цифровите и зелени преходи. Поради тази причина в някои държави системните инициативи и проекти, свързани с микроудостоверенията, се разработват в рамките на националните планове за възстановяване, устойчивост и развитие, като се финансират чрез тези механизми.

Подход 2

Страните работят върху определянето на критерии, процедури и срокове за внедряване на микроудостоверения. Те разработват стратегически планове за осигуряване на качеството на микроудостоверенията, създават процеси и процедури за оценка на микроудостоверенията, подготвят препоръки за промени в закона за висшето образование и изготвят политики. В повечето случаи работата се основава на събраната информация от дейностите, описани в подход 1.

Например, в **Словения** много от тези дейности вече са реализирани. Първоначалната фаза на внедряване на рамката за осигуряване на качество на микроудостоверенията е в ход. В **Швеция** съществува стратегически план за преразглеждане на политиката за осигуряване на качество на микроудостоверенията. В Молдова процесът на въвеждане на концепцията за микроудостоверения в Кодекса на образованието и новата квалификационна рамка, включително подробности за организацията и осигуряването на качество на микроудостоверенията, е на етап консултации и разглеждане, преди да бъде одобрен от правителството. В **Обединеното кралство**, Агенцията за осигуряване на качеството във висшето образование (QAA) разработи [Характеристика на микроудостоверенията](#) в сътрудничество с различни заинтересовани страни. Това е по-скоро насока, отколкото политика, която описва отличителните черти на микроудостоверенията и предоставя общи препоръки за висшите учебни заведения относно тяхното проектиране и развитие.

Подход 3

Държавите актуализират или вече са включили микроудостоверения в националните квалификационни рамки. Някои страни са завършили или са в



напреднал стадий на включване на микроудостоверения в законодателството за висшето образование.

Например, **Исландия** вече е включила микроудостоверенията в националната квалификационна рамка. В **Хърватия** новият Закон за висшето образование и научната дейност, който регулира връзката между програмите за учене през целия живот и Хърватската квалификационна рамка, влезе в сила в края на октомври 2022 г. Според новия закон, висшите учебни заведения могат да предлагат програми за учене през целия живот, включително микроудостоверения, в съответствие с резултатите от ученето, записани в Регистъра на Хърватската квалификационна рамка.

[Изследване на Cedefop](#) показва, че най-често срещаните национални дейности включват политически инициативи и проекти за интегриране на микроудостоверения в националната квалификационна система или рамка, събиране на данни и включване на микроудостоверения в централен регистър.

Не всички държави обаче трябва да променят законодателството си за висшето образование, за да позволят предоставянето на микроудостоверения. Според [резултатите от анкетата на MICROBOL](#), проведена в края на 2020 г., законодателството в 15 от 34-те отговорили страни не регулира изрично микроудостоверенията, но имплицитно позволява тяхното предоставяне. Изследванията и дискусиите в работната група показват, че не всички страни трябва да ревизират законодателството си или системата за осигуряване на качество, тъй като съществуващите механизми вече включват микроудостоверения.

Друга причина някои държави да не включват микроудостоверения в стратегическите си документи или законите за висшето образование е, че те са в начален етап на обсъждане на темата на национално или регионално ниво. Според анкетата на Cedefop, само 36% от респондентите, представляващи национални власти, посочват, че микроудостоверенията са споменати в стратегическите политически документи на тяхната страна, а 30% не са сигурни и не могат да отговорят на въпрос.

В някои страни промените в законодателството и системата за осигуряване на качество са свързани с учене през целия живот и допълнително образование, тъй като микроудостоверенията се считат за част от тези програми. В Словения ще бъде създадена система за учене през целия живот на ниво висше образование, включително подходящи процедури за оценка и признаване на микроудостоверения. От друга страна, във Франция не са необходими промени, тъй като вече съществуват механизми за осигуряване на качество на кратките

обучителни програми, които са част от програмите за учене през целия живот, предлагани от висшите учебни заведения и алтернативни доставчици.

Ролята на институционалното ръководство и процесът на вземане на решения

Много институционални инициативи, свързани с разработването на микроудостоверения, възникват отдолу нагоре, но представителите на висшите учебни заведения (ВУЗ) разбират значението на стратегическото планиране, насоките, подкрепата и добре обмисления процес на вземане на решения за тяхното успешно развитие и предлагане. Например, в Университета на Лимерик, внедряването на микроудостоверения е стратегически приоритет. За да подкрепи този приоритет, Изпълнителният комитет на университета създава Консултативна група за микроудостоверения, която се занимава и с осигуряването на качеството на микроудостоверенията.

Ръководството на институциите играе важна роля и при назначаването на служители, които да участват в национални или международни проекти за микроудостоверения, както и при включването на цялата институционална общност в консултации и дейности, свързани с микроудостоверенията, с цел информиране и ангажиране на всички за създаване на обща визия.

Всички висши учебни заведения, които пилотират микроудостоверения и са допринесли за този доклад, имат установен процес на вземане на решения, който е планиран да бъде оценен и актуализиран при нужда в края на пилотния проект. Такъв процес обикновено включва различни органи за вземане на решения на различни управленски нива. В повечето случаи, това включва факултетен съвет или академичен управителен комитет, който оценява, консултира и одобрява предложението за микроудостоверение на факултетно ниво. След това предложението може да бъде оценено от комисия по учене през целия живот, която преглежда съответствието на съдържанието на микроудостоверението с нуждите на обучаемите и обществото, интердисциплинарните аспекти, участието на други заинтересовани страни и начина на предоставяне.

В някои случаи, като част от процеса, вътрешното отделение за осигуряване на качество извършва оценка на формалните критерии като ECTS, резултатите от обучението и методите на оценяване. Финалното одобрение може да бъде изискано от по-висок орган в управленската структура на ВУЗ.



Прилагането на микроуверения във Франция: Схемата BRAVO-BFC



Микроуверенията стават все по-значими във френската система за образование и обучение, повлияни от европейските политики за обучение, образование и заетост. Френският правителствен мозъчен тръст и организация за стратегическо планиране [France Stratégie](#) подчертава стратегическата интеграция на микрокредитите за създаване на „Европа на уменията“, съобразявайки се с целите на Европейската комисия за социално-икономическо включване, цифрова революция, екологичен преход и икономическа подкрепа.

Във Франция микроуверенията все още не са включени в Националната квалификационна рамка, която класифицира постигната степен на професионална квалификация. Тоест микроуверенията не са регистрирани в националните квалификационни каталози и тяхното развитие в рамките на институционалната реторика е минимално.

Във Франция микроуверенията все още не са включени в Националната квалификационна рамка, която класифицира постигната степен на професионална квалификация. Тоест микроуверенията не са регистрирани в националните квалификационни каталози и тяхното развитие в рамките на институционалната реторика е минимално.

Частните и публичните организации за обучение виждат микроуверенията като средство за популяризиране на техните обучения и привличане на обучаеми на конкурентен пазар. Те осигуряват целенасочено обучение, което отговаря на променящите се нужди на работната сила.

Работодателите обикновено са по-скептични по отношение на микроуверенията, като често предпочитат традиционните квалификации. Липсата на търсене от пазара на труда показва, че работодателите все още дават приоритет на пълните квалификации пред по-кратките микроуверенията.

Държавните институции се застъпват за интегрирането на микроуверенията в националната образователна рамка, като ги разглеждат като инструменти за насърчаване на ученето през целия живот и адаптивността на работната сила. Те обаче признават необходимостта от по-ясни дефиниции и стандарти, за да осигурят смислени и признати удостоверения.

[Закон № 2018-771 от 5 септември 2018 г. за свободата на избор на професионално бъдеще на гражданите](#) подчертава индивидуалната отговорност за образованието и кариерата. Тази нормативна рамка насърчава кратки, достъпни курсове за обучение за възрастни обучаеми и е в съответствие с въвеждането на микроуверенията.

Схемата [BRAVO-BFC](#), разработена от Асоциацията „Reconnaître“ в региона Бургундия-Франш-Комте във Франция, е инициатива, насочена към признаване и валоризация на неформални и информални компетенции.

BRAVO-BFC означава *Badge pour Reconnaître les Aspirations, les Valeurs et les Oeuvres en Bourgogne Franche Comté* - Бадж за разпознаване на стремежи, ценности и професии в Бургундия-Франш-Комте.

Тази схема цели да помогне на хората да получат признание за своите умения и знания, придобити извън формалната образователна система и трудовия опит и е основана на три стълба:

- ефективно сътрудничество между ръководителите на проекти към споделена цел;
- насърчаване на използването на т.нар. баджове в обучението за възрастни, подкрепа за лица с ниска квалификация;
- осигуряване на техническа инфраструктура – платформа за издаване, съхраняване и натрупване на баджове на местно ниво, за да се гарантира контрол на данните.

Схемата предлага **платформа за създаване на прототипи**, която позволява създаването на баджове за доставчици на обучение и работодатели, желаещи да експериментират с концепцията за микродоверенията.

Цифровият бадж в платформата е изображение, в което са кодирани метаданни (заглавие на баджа, издател, период на валидност, описание, критерии за получаване, име на притежателя, едно или повече доказателства и др.).

Самата инфраструктура на тези баджове ги прави защитени от подправяне обекти. Колекцията от такива значки прави възможно консолидирането на професионална кариера чрез обогатяване на декларативния аспект на автобиографията с ефективни знаци за разпознаване на трети страни.

Нарастваща популярност на микроуверенията в Германия и подкрепа от BIBB



В Германия има нарастващо търсене на микроуверенията сред работодателите, особено в сектори, изправени пред недостиг на умения. Работодателите търсят начини бързо да повишат уменията на своята работна сила, а микроуверенията предлагат практическо решение. В някои сектори, като **технологиите и здравеопазването**, микроуверенията имат повече популярност поради бързия темп на промяна и необходимостта от непрекъснато развитие на уменията.

Федералният институт за професионално образование и обучение (BIBB) поддържа каталог с всички възможни модули за обучение съгласно параграф 69 от [Закона за професионалното обучение \(Berufsbildungsgesetz - BBiG\)](#).

Тези модули са отделни единици резултати от учене (ЕРУ), строго разграничени по отношение на съдържанието и времето, необходимо за усвояването им. Доставчиците на професионално обучение трябва да получат потвърждение **за всеки конкретен обучителен модул** от съответния компетентен орган преди предлагането му, като **гарантират релевантност** за съответната професия (съвкупност от ЕРУ, които водят до придобиване на пълната квалификация).

[Наредба за удостоверяване на основите на професионалната способност за работа в рамките на подготовката за професионално обучение \(Berufsausbildungsvorbereitungs-Bescheinigungsverordnung - BAVBVO\)](#) урежда процеса по сертифициране и използване на тези модули.

За образователните институции микроуверенията представляват начин за подобряване на традиционните квалификации чрез предоставяне на допълнително целенасочено обучение, което адресира специфични пропуски в уменията на пазара на труда. Работодателите гледат на микроуверенията като на средство за проверка на специфични компетентности при потенциални служители. Те използват възможността да оценяват кандидатите въз основа на техните микроуверения, което показва ангажимент за непрекъснато учене. От гледна точка на държавните институции микроуверенията се разглеждат като инструмент за насърчаване на ученето през целия живот и адаптивността на работната сила. Основният за тях въпрос е как микроуверенията могат да се приведат в съответствие с националните квалификационни рамки и да допринесат за икономическия растеж.

Акредитиране на кратки програми за обучение от AQU Каталуния в Испания



Прилагането на подхода на микроудостоверенията в Каталуния е свързано тясно със стандартите за оценяване на качеството, което е предпоставка за успех и популяризирането на този подход. Кратките програми за обучение са проектирани на нива 2 и 3 от **Каталонската квалификационна рамка за висше образование** ([Marco catalán de cualificaciones para la educación superior - MCQES](#)), еквивалентни на нива 6 и 7 по ISCED, и могат да бъдат признати в съществуващите официални квалификации към съответните степени. **Агенцията за осигуряване на качеството на висшето образование в Каталуния** ([AQU Catalunya](#)) акредитира краткосрочни програми на обучение на база ex-ante, като гарантира, че отговарят на установените образователни стандарти.

Кратките програми за обучение в Каталуния са вид курсове, фокусирани върху специфични обществени нужди и могат да бъдат част от по-големи програми за обучение във висшето образование. Микроудостоверението е доказателство за резултатите от учене, придобити от студентите в тези курсове. Тези програми преодоляват пропастта между академичните среди и професионалния свят, като насърчават ученето през целия живот.

Кратките програми за обучение, акредитирани от AQU отговарят на следните характеристики:

- нива 2 и 3 съгласно Каталонската квалификационна рамка за висше образование и нива 4 и 5 от Националния каталог на професионалните квалификации;
- свързани са с каталога за обучение в специализирани области на Каталунската обществена служба по заетостта;
- кредитно натоварване: между 4 и 30 ECTS кредита;
- усвоените ECTS кредити се признават и натрупват в официалните квалификации;
- обучението се извършва в каталунски университети;
- в съответствие са с нуждите на пазара на труда.

Предварителната акредитация на кратките програми за обучение, които водят до микроудостоверения, изисква внимателно проектиране. Основните критерии, които се вземат предвид са следните:

- описание на програмата;
- обосновка защо е нужно провеждането на такова обучение;
- вътрешна система за осигуряване на качеството;
- цели и резултати от учене;
- достъп и прием на студенти и подкрепа за студенти;
- обезпеченост с преподавателски персонал;
- материална база;
- очаквани резултати.

Понастоящем могат да се оценяват само кратки учебни програми в рамките на стратегическата рамка на Министерството на научните изследвания и университетите. Процесът на оценка включва предварителна оценка от ad hoc комисия, която представя предложение за доклад за оценка на конкретната комисия за оценка на съответната област. Специалната комисия издава първоначален доклад (предварителен доклад), по отношение на който университетът може да представи възражения. След като анализира възраженията, Специалната комисия издава окончателния доклад, като дава положителна или отрицателна предварителна оценка. Университетите могат да обжалват решението пред Апелативния комитет на AQU Catalunya в рамките на един месец.

Микроквалификациите – реформа в образованието за възрастни в Хърватия



Микроквалификациите са значителна иновация в пейзажа на образованието за възрастни в Хърватия, особено в отговор на нуждите на пазара на труда. Въвеждането на новия [Закон за образованието на възрастни](#) през 2021 г. бележи системна промяна чрез включване на микроквалификациите в образователната рамка.

Микроквалификациите се определят като форма на обучение, насочено към придобиване на специфични резултати от учене, като могат да включват първоначално обучение, продължаващо обучение и специализирано професионално обучение. **Те се различават от частичните квалификации**, но могат се включват части както от пълни, така и от частични квалификации, за да се създадат целеви програми за обучение.

Агенцията за професионално образование и образование на възрастни е разработила цялостна методология за създаване на микроквалификации като целеви програми за обучение на възрастни. Тази методология включва:

- подробни насоки за планиране, създаване и разработване на програми;
- 25 примерни стандарта за квалификация, които институциите могат да използват като основа за своите програми;
- ваучерна система за финансиране на тези програми, която започва през април 2022 г.

По официални данни от април до октомври 2022 г. над **102 институции за обучение на възрастни са получили ваучери за участие в 711 програми за микро умения**, със значителен акцент върху дигиталните и зелените умения. **Ваучери на средна стойност от 1300 евро** се дават предимно на безработни или търсещи нови възможности за работа.

Процесът на оценяване за тези програми включва няколко стъпки:

- представяне на предложения за микроквалификации от институции за обучение на възрастни в Агенцията за професионално образование и обучение на възрастни;
- първоначална оценка от ad hoc комисия, последвана от специална комисия за оценка, издаване на предварителен доклад, по който институциите могат да отговорят с възражения;
- издаване на окончателен доклад след разглеждане на възражения, определяне на статуса на одобрение на програмата.

Микроквалификациите са особено приложими в области като дигитални технологии и зелени умения, съобразени с нуждите на пазара на труда и националните цели за развитие в Хърватия. Същевременно осигуряването на качество и непрекъснатото признаване на различните програми и институции представлява предизвикателство пред институционалния капацитет на Агенцията за професионално образование и обучение на възрастни.



Микростепенни, нано-степенни и микроквалификации – част от разнообразния пейзаж на предлагане на гъвкави квалификации в Естония



Естония предлага набор от гъвкави образователни квалификации, с по-малък мащаб, предназначени да посрещнат различни нужди от обучение и кариерно развитие. Подходът на Естония към тези образователни предложения е в съответствие с по-широките европейски тенденции в микрокредитите, като се фокусира върху ученето през целия живот и нуждите на пазара на труда. Тези програми са предназначени да бъдат достъпни за работещи възрастни, като улесняват промените в кариерата и напредъка чрез целенасочено придобиване на умения.

Ключовите типове гъвкави квалификации са следните:

- **Микростепенни:** Тези краткосрочни образователни програми предоставят специфични професионални умения и често са по-гъвкави и по-евтини от традиционните програми за обучение. Те могат да бъдат на ниво бакалавър или следдипломна квалификация и понякога се използват като кредити за придобиване на по-висока степен. Университетът в Талин, например, предлага програми за микродипломи, предназначени да свържат академичното обучение и развитието на професионални умения.
- **Микроквалификации:** Известни също като частични квалификации, това са под-единици на пълна квалификация. Те позволяват на обучаващите се да придобият специфични умения или знания, без да се ангажират с пълна образователна програма. Този модулен подход помага за натрупване на кредити, които в крайна сметка могат да доведат до придобиване на по-висока квалификация.
- **Нано степенни** (*Nano-kraadid*): Подобно на микростепените, това са високоспециализирани програми, фокусирани върху специфични умения, често свързани с технологиите и дигиталните области. Те са кратки, интензивни и практични, отговарящи на непосредствените нужди на пазара на труда.
- **Единици** (*Osakutsed*): Това са по-малки сегменти от квалификация, които могат да бъдат завършени независимо една от друга. Те са част от модулната образователна система, позволяваща гъвкавост в ученето и натрупване на удостоверения и са разработени на основата на единици резултати от учене.

- **Частични квалификации** (*Osakvalifikatsioonid*): Те представляват по-обемни части от по-голяма квалификация. Те се признават като валидни сертификати за специфични компетенции и могат да бъдат комбинирани, за да формират пълна квалификация с течение на времето.
- **Частична степен** (*Osakraad*): Този термин често се използва взаимозаменяемо с частични квалификации и микроквалификации, което показва, че обучаемият е изпълнил част от изискванията за пълна степен.

Гъвкави форми за придобиване на професионална квалификация в Ирландия, регулирани от QQI



В Ирландия се предлагат няколко вида квалификации и удостоверения за посрещане на различни образователни и професионални нужди. Тези квалификации са регулирани и гарантирани с качество от [Quality and Qualifications Ireland \(QQI\)](#) - независима държавна агенция в Ирландия, отговорна за насърчаване на качеството и отчетността в

услугите за образование и обучение. Тази регулация гарантира, че програмите отговарят на националните стандарти и са признати в различни сектори.

Основните типове гъвкави форми на придобиване на професионална квалификация, които се предлагат в Ирландия, са следните:

1. Микроквалификации: Това са по-малки учебни единици, които удостоверяват специфични умения или области на знания. Те са проектирани да бъдат гъвкави и фокусирани върху определени компетентности. Микроквалификациите могат да бъдат самостоятелни или част от по-големи квалификационни рамки. Те предлагат целенасочено обучение, което може бързо да преодолее специфични пропуски в уменията или знанията, което ги прави особено полезни както за хора, така и за работодатели, които искат да повишат или преквалифицират ефективно.

2. Цифрови значки: Цифровите значки са форма на микроудостоверения, които разпознават придобиването на специфични умения или компетентности. Те обикновено се издават за по-кратки учебни програми и могат да се визуализират на дигитални платформи като LinkedIn, като доказателство за професионалното развитие. Цифровите значки предоставят визуален и проверим начин за демонстриране на постиженията и често се използват за разпознаване на участие в семинари, кратки курсове или конкретни проекти.

3. Документи за присъждане на малки квалификации: Известни също като компонентни сертификати, представляват постигане на специфични резултати от учене, които са част от документа за присъждане на цялата квалификация. Тези сертификати позволяват на обучаемите да придобият квалификация в определени области, без да завършват цяла голяма програма за придобиване на степен на професионална квалификация или образователна степен. Те могат да бъдат натрупвани, за да се достигне до пълната степен с течение на времето. Този подход осигурява гъвкавост на обучаващите се да напредват със свое собствено темпо и постепенно да надграждат към цялостна квалификация.

4. Документи за присъждане със специално предназначение: Те са предназначени за специфични, тесни области на обучение. Те обикновено се състоят от един или повече компоненти и са насочени към конкретни професионални или образователни нужди. Пример може да бъде документ със специално предназначение за обучение и развитие. Такива документи са насочени към нишови набори от умения, които са от решаващо значение за определени професии или индустрии, като гарантират, че обучаемите придобиват изключително подходящи и незабавно приложими знания.

5. Допълнителни сертификати: Допълнителните сертификати са предназначени за обучение, което актуализира или допълва съществуващите знания и умения. Те често са свързани с продължаващо професионално развитие или специфични професионални изисквания. Тези сертификати гарантират, че професионалистите могат да бъдат в крак с новостите в своята област. Например, допълнителен сертификат може да покрива нови разпоредби в определена индустрия или напредък в технологиите, които засягат професионалната практика.

Наличието на тези разнообразни микроудостоверения подкрепя ученето през целия живот и непрекъснатото професионално развитие, което прави образованието по-достъпно и адаптивно към индивидуалните кариерни нужди.

Модулните курсове за обучение *Formação Modular Certificada* и *Programa Qualifica* в Португалия



В Португалия модулните курсове за обучение, известни като ***Formação Modular Certificada***, обслужват възрастни на възраст 18 и повече години, независимо дали са заети или безработни, които нямат необходимите квалификации за навлизане или растеж на пазара на труда. Тези курсове са предназначени да предложат гъвкави пътеки

за обучение чрез усвояване и сертифициране на единици за компетентност (*Unidades de Competência - UC*) или краткосрочни учебни единици (*Unidades de Formação de Curta Duração - UFCD*). Тези единици могат да се натрупват за получаване на квалификации на нива 1, 2, 3, 4 или 5 от Националната и европейската квалификационна рамка. Обичайната продължителност на тези курсове е между 25 и 50 часа.

Основни характеристики на курсовете *Formação Modular Certificada*:

- **Целевата аудитория** са възрастни на 18 и повече години, особено тези без завършено основно или гимназиално образование. Те са заети или безработни лица, които търсят да подобрят квалификацията си за по-добри възможности за работа.
- Обучението се предоставя чрез усвояване и сертифициране на **единици за компетентност** (*Unidades de Competência*) или **краткосрочни учебни единици** (*Unidades de Formação de Curta Duração*). Курсовете са проектирани да бъдат гъвкави и могат да бъдат пригодени към индивидуалните нужди. Всяка завършена единица е сертифицирана и тези сертификати могат да бъдат комбинирани и натрупвани до формиране на квалификации.
- След завършване на курс, участниците получават **сертификат**, в който са изброени всички успешно завършени UC или UFCD. Сертификатите могат да допринесат за получаване на една или повече квалификации, включени в в Националния каталог на квалификациите ([Catálogo Nacional de Qualificações - CNQ](#)).
- **Националната агенция за квалификация и професионално образование и обучение** ([Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional - ANQEP](#)) координира провеждането на тези курсове. **Доставчиците** включват държавни и частни училища, центрове за професионално обучение към

Института за заетост и професионално обучение ([Instituto do Emprego e Formação Profissional - IEFP](#)) и други субекти като общини, компании и профсъюзи, при условие че са част от мрежата на националната квалификационна система.

- **Правна рамка:** Указ-закон от 2007 г. ([Decreto-Lei n.º 396/31.12.2007](#)) установява правния режим на Националната квалификационна система и определя структурите, които регулират нейното функциониране. *Наредба от 2008 г.* ([Portaria n.º 230/7.03.2008](#)) определя правния режим на курсовете за образование и обучение на възрастни (ОВО) и модулното обучение. Новата правна рамка – *Наредба от 2022 г.* ([Portaria n.º 66/2022](#)) повишава гъвкавостта и взаимното допълване на условията за образование и обучение на възрастни. Разработването на учебни програми по модули се разширява до ниво 5 от квалификационната рамка и премахва ограничението от 600 часа обучение, позволявайки по-адаптивни пътеки на обучение. Залага се **минимум продължителност на обученията от 25 часа.**

Допълнителна програма, която подкрепя придобиването на микроудостоверения е Програма Qualifica. Насочена е към повишаване на квалификацията на възрастни с незавършено образование и обучение. Създават се Qualifica центрове в цялата страна, които предоставят персонализирани насоки и подкрепа за възрастни, търсещи гъвкави начини за придобиване на квалификация извън официалната система на образование. Фокусира се върху включването на възрастни за учене през целия живот, насочването им през подходящи пътеки за квалификация и разработване на процеси за признаване, валидиране и сертифициране на компетенции. Предоставя се платоформа и специален „паспорт“, т.нар. *Passaporte Qualifica*, който е инструмент за записване и натрупване на квалификации и умения, симулиране на възможни квалификационни пътища и насочване на ученето

Заклучение



Докладът за добри практики в областта на микроуверенията предоставя ценна информация относно значението и потенциала на тези образователни инструменти в контекста на съвременните предизвикателства пред образованието и пазара на труда. Основните изводи от анализа могат да бъдат обобщени в следните ключови точки:

Разширяване на възможностите за учене и нарастващ интерес

Микроуверенията предлагат гъвкави и модулни образователни формати, които позволяват на учащите се да придобиват специфични знания и умения, необходими за успешна кариера. Те са особено полезни за работещи възрастни, които искат да подобрят квалификацията си или да се пренасочат в нова професионална област. Тези програми са проектирани да бъдат краткосрочни и целенасочени, което ги прави достъпни и ефективни. Доставчиците на обучение показват нарастващ интерес към разработването и предлагането на микроуверения, което предполага тяхната бъдеща разпознаваемост.

За да получат микроудостоверения, трябва да има по-силно съответствие между образователните и обучителни програми и нуждите на пазара на труда, включително ангажирането на работодателите.

Стратегическо планиране и институционална подкрепа

Успешното внедряване на микроудостоверенията като инструмент в образователната система изисква активно участие на доставчиците на обучение и стратегическо планиране. Институционалното ръководство играе ключова роля в разработването на политики и процедури, които да подкрепят предлагането на микроудостоверения. Текущите реформи в системите за професионално образование и обучение създават възможности за разширяване използването на микроудостоверенията. Тъй като системите стават по-гъвкава и ориентирана към обучаемия, микроудостоверенията могат да подпомогнат индивидуалното кариерно развитие.

Качество и признаване

Въпреки потенциалните ползи от микроудостоверенията, съществуват предизвикателства, свързани с тяхното признаване от работодателите и обществеността, което води до несигурност относно тяхната стойност. За да се утвърди стойността на микроудостоверенията на пазара на труда, е необходимо да се разработят ясни критерии за оценка и осигуряване на качество. Препоръката на Съвета относно европейския подход към микроудостоверенията подчертава необходимостта от гарантиране на тяхното качество и прозрачност, което е от съществено значение за тяхното приемане.

Европейски подход и сътрудничество

Комисията на Европейския съюз активно работи за разработването и прилагането на единен европейски подход към микроудостоверенията, който да улесни сътрудничеството между държавите членки. Тази стратегическа рамка цели да насърчи иновациите в образованието и да осигури необходимата подкрепа за изграждане на екосистема на уменията, в която микроудостоверенията играят ключова роля. Важен аспект на тази рамка е изграждането на екосистема на уменията, в която микроудостоверенията не само ще удостоверяват придобитите знания и умения, но и ще служат като инструмент за личностно и професионално развитие. Тази екосистема ще включва различни заинтересовани страни, които ще работят заедно, за да осигурят, че микроудостоверенията са не само признати, но и ценени от работодателите. В резултат на това, учащите ще имат по-добри възможности за кариерно развитие и адаптиране към променящите се условия на трудовия пазар, което е от съществено значение за устойчивото икономическо развитие на Европейския съюз.



Приобщаващо образование и достъпност

Микроудостоверенията също така допринасят за приобщаващото образование, като предлагат възможности за учене на различни целеви групи, включително уязвими и маргинализирани общности. За да се постигне това, е необходима всеобхватна културна промяна сред обществото и структурна промяна в образователните системи, която да осигури достъп до качествени образователни ресурси и програми.

В заключение, микроудостоверенията представляват важен инструмент за адаптиране на образователните системи към нуждите на съвременния пазар на труда и за насърчаване на ученето през целия живот. За да се реализират техния пълен потенциал, е необходимо да се преодолеят предизвикателствата, свързани с признаването и качеството, и да се насърчи стратегическото планиране и институционалната подкрепа. Важно е да се продължи работата по изграждането на единен европейски подход, който да осигури устойчиво развитие на микроудостоверенията и да улесни тяхното интегриране в образователните системи на държавите членки.

Изданието е подготвено от Националния VET екип за България. Създаването на тази брошура е с подкрепата на Европейската комисия. Настоящата публикация отразява единствено възгледите на авторите и Комисията не носи отговорност за начина, по който може да бъде използвана съдържащата се информация.

