



СЪДЪРЖАНИЕ

СТРУКТУРИРАНЕ НА ЕВРОПЕЙСКОТО ОБРАЗОВАТЕЛНО И ИЗСЛЕДОВАТЕЛСКО ПРОСТРАНСТВО.....	3
ЗЕЛЕНА КНИГА – ЕВРОПЕЙСКО ИЗСЛЕДОВАТЕЛСКО ПРОСТРАНСТВО: НОВИ ПЕРСПЕКТИВИ.....	3
РАЗРАБОТВАНЕ НА КВАЛИФИКАЦИОННИ РАМКИ НА НАЦИОНАЛНО И МЕЖДУНАРОДНО РАВНИЩЕ	10
РАЗВИТИЕ И ИЗПОЛЗВАНЕ НА КВАЛИФИКАЦИОННИТЕ РАМКИ КАТО СРЕДСТВО ЗА РЕФОРМИРАНЕ И УПРАВЛЕНИЕ НА КВАЛИФИКАЦИОННИТЕ СИСТЕМИ В ЕВРОПА	17
СЪСТОЯНИЕ, ЦЕЛИ И СТРУКТУРНИ ХАРАКТЕРИСТИКИ НА НАЦИОНАЛНИТЕ КВАЛИФИКАЦИОННИ РАМКИ В КОНТЕКСТА НА ОБЩАТА ЕВРОПЕЙСКА КВАЛИФИКАЦИОННА РАМКА	20
НАЦИОНАЛНИ РАМКИ ЗА ПРОФЕСИОНАЛНИТЕ КВАЛИФИКАЦИИ В ЕВРОПА	25
МОДЕЛИ ЗА УПРАВЛЕНИЕ И СТРУКТУРА НА СИСТЕМИТЕ ЗА ОБРАЗОВАНИЕ И НАУКА	29
КВАЛИФИКАЦИОННИ РАМКИ В ЕВРОПА.....	29
НАЦИОНАЛНА КВАЛИФИКАЦИОННА РАМКА НА ВЕЛИКОБРИТАНИЯ	33
НАЦИОНАЛНА КВАЛИФИКАЦИОННА РАМКА НА ИРЛАНДИЯ	38
НАЦИОНАЛНА КВАЛИФИКАЦИОННА РАМКА НА ИСПАНИЯ	39
НАЦИОНАЛНА КВАЛИФИКАЦИОННА РАМКА НА ЧЕШКАТА РЕПУБЛИКА	43
КВАЛИФИКАЦИОННАТА РАМКА НА АВСТРИЯ ЗА УЧЕНЕ ПРЕЗ ЦЕЛИЯ ЖИВОТ.....	45
ИНФОРМАЦИОННИ СИСТЕМИ И ИНСТРУМЕНТИ, ПРИЛОЖИМИ В ОБРАЗОВАНИЕТО И НАУКАТА	49
ЕВРОПЕЙСКИЯТ ПОРТАЛ ЗА ПРИЗНАВАНЕ НА АКАДЕМИЧНИТЕ И ПРОФЕСИОНАЛНИТЕ КВАЛИФИКАЦИИ.....	49

(Продължава)

(Продължение)

СТРАТЕГИИ И ПРОГРАМИ ЗА КВАЛИФИКАЦИЯ И СПЕЦИАЛИЗАЦИЯ	51
НОВИ СЪПКИ В СЪЗДАВАНЕТО НА ЕВРОПЕЙСКАТА КВАЛИФИКАЦИОННА РАМКА	51
ПРЕПОРЪКА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ ОТНОСНО КЛЮЧОВИТЕ КОМПЕТЕНЦИИ ЗА УЧЕНЕ ПРЕЗ ЦЕЛИЯ ЖИВОТ (2006/962/EG)	54
БЪЛГАРИЯ ПОЕМА ПРЕДСЕДАТЕЛСТВОТО НА ПРОГРАМА СЕЕРУС	57
ЦИФРИ И ФАКТИ	58
КЛАСАЦИЯ НА НАЙ-ДОБРИТЕ СВЕТОВНИ И ЕВРОПЕЙСКИ УНИВЕРСИТЕТИ	58
СТРУКТУРА НА ЗАЕТИТЕ ВЪВ ВСИЧКИ АКАДЕМИЧНИ ПРОФЕСИИ И НА ПРЕПОДАВАТЕЛИТЕ В ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ (2005 г.)	59

Бюлетинът INFOсвят
се изготвя по материали от реномирани
чуждестранни и български източници.

Редакционен съвет:
н. с. Ваня Грашкина, Олга Рачева,
Валя Славчева, Янка Панова,
Костагин Тонев, Милен Ангелов,
Юлия Дичева
Адрес: бул. "Д-р Г. М. Димитров" № 52 А
1125 София
тел.: 817 38 55
e-mail: requests@nacid.bg.

Редактор: Соня Богданова

Стилов редактор:
Нели Колева

ISSN 1312-4730



СТРУКТУРИРАНЕ НА ЕВРОПЕЙСКОТО ОБРАЗОВАТЕЛНО И ИЗСЛЕДОВАТЕЛСКО ПРОСТРАНСТВО

ЗЕЛЕНА КНИГА - ЕВРОПЕЙСКО ИЗСЛЕДОВАТЕЛСКО ПРОСТРАНСТВО: НОВИ ПЕРСПЕКТИВИ

През 2000 г. в Лисабон гържавните и правителствените ръководители на страните членки на Европейския съюз поемат ангажимент за осъществяване на амбициозна програма, целяща да превърне Съюза в най-динамичната и конкурентоспособна икономика на знанието в света, способна на устойчив растеж, предлагаща повече и по-добри работни места, отличаваща се с по-висока степен на социална сплотеност и грижовно отношение към околната среда.

През 2005 г. на Пролетното заседание на Европейския съюз е поставено ново начало на Лисабонската стратегия, а именно – “Съвместни усилия за постигане на растеж и заетост”:

➤ Европа да стане по-привлекателно място за инвестиции и труд;

➤ Иновациите и знанията да се превърнат в туптящото сърце на Европа.

В края на първия тригодишен цикъл от изпълнението на обновената Лисабонска стратегия и началото на втория, през април 2007 г. Европейската комисия публикува т.нар. „Зелена книга“.

В Зелената книга се търси по-ефективен подход за реализацията на Европейското изследователско пространство (ЕИП) в трите му аспекта - изграждане на европейски “вътрешен пазар” за научни изследвания, където изследователи, технологии и познания могат да се движат свободно; ефективна координация на националните и регионалните научни дейности, програми и политика; реализация на инициативите, одобрени и финансирани на европейско равнище. Книгата има за цел да предизвика широк дебат за бъдещето на изследователските дейности

в Европа, за да се преодолее фрагментацията на европейската система, да се повишат потенциалът и привлекателността на европейската наука, както и да се решат социалните проблеми на обществото. Определени са приоритетите в образованието, изследванията и иновациите. Страните членки трябва да следват обща политика за изграждане на шест основни параметъра. На първо място, те трябва да разполагат с достатъчен потенциал от компетентни учени. Изследователските инфраструктури, които ще ги подпомагат, трябва да са изградени на световно равнище. В същото време трябва да се засилят изследователските институции. Учените в европейското пространство трябва да поддържат ефективен обмен на знания и да разработват по-добре координирани изследователски програми и приоритети, за да се отворят широко към света. Европейската комисия (ЕК) изисква по-ефективна реализация на потенциала в научните организации и университетите, като чрез добра координация се съсредоточат ресурсите там, където има доказани качествени научни резултати. Трябва да се постигне добър баланс между институционалното и проектното (конкурсното) финансиране. Всичко това ще помогне да бъдат изградени съвместни европейски предприятия, инфраструктури за общо ползване и дори виртуални научни обединения.

В книгата е направена оценка на постигнатия прогрес и са дискутирани бъдещите ориентации на ключови елементи на ЕИП.

В променящия се свят, характеризиращ се с нарастваща глобализация на изследванията и технологиите и появата на нови на-

учни и технологични сили като Китай и Индия, ЕИП е нещо повече от крайъгълен камък за Европейското общество на знанията. Това е общество, в което изследванията, образованието и иновациите са напълно мобилизирани, за да изпълнят икономическите и социалните амбиции на ЕС и очакванията на неговите граждани.

ЕИП става ключова препоръка за изследователската политика в Европа. Отбелязва се, че независимо от постигнатите резултати, а именно комбинацията от европейски "вътрешен пазар" на изследванията, ефективната координация на европейско равнище на национални и регионални изследователски дейности, програми и политика, както и инициативите, приети и финансирани на европейско равнище, съществува изразена фрагментация на изследователските дейности, програми и политика.

ВИЗИЯ ЗА ЕВРОПЕЙСКО ИЗСЛЕДОВАТЕЛСКО ПРОСТРАНСТВО

ЕИП, от което се нуждаят научното общество, бизнесът и гражданите, трябва да притежава следните признаци:

➤ Адекватен поток от компетентни изследователи

Изследователите трябва да бъдат стимулирани от единен пазар на труда с атрактивни условия за работа както за мъже, така и за жени, без финансови и административни пречки за транснационална мобилност. Трябва да има пълно отваряне на националните изследователски програми в цяла Европа, със силна кампания за наемане на изследователи от други държави и свободна междудисциплинарна мобилност, както и мобилност между обществената и частния сектор – това трябва да стане условие за една успешна изследователска кариера.

➤ Изследователски инфраструктури от световна класа

Изследователските инфраструктури трябва да бъдат изградени и експлоатирани под формата на съвместни европейски предприятия. Необходимо е те да бъдат достъпни за изследователските екипи от Европа и света. Тези формирования трябва да бъдат интегрирани, свързани в мрежа и дос-

тъпни чрез съпътстващо развитие на нови поколения електронни средства за комуникация.

➤ Отлични изследователски институции

В социалния и икономическия живот е важно да бъдат внедрени разнообразни изследователски институции, които да се конкурират и да си сътрудничат. Те трябва да бъдат в състояние да взаимодействат със света на бизнеса, както и да се ангажират в трайни публично-частни партньорства. Подобни партньорства трябва да бъдат в ядрото на специализирани интердисциплинарни "екипи", които да привлекат много човешки и финансови ресурси. ЕИП трябва да следва тази структура чрез изграждане на мрежа от изследователски и иновативни екипи. Техният обхват е необходимо да бъде разширен чрез "виртуални изследователски общества", създадени на базата на интегриране на дейности и ресурси, при използване на средствата на информационните и комуникационните технологии. Все повече екипи трябва да се формират и разширяват чрез виртуална интеграция, а не чрез географска концентрация.

➤ Ефективно споделяне на знанието

Процесът трябва да осигури отворен и лесен достъп до обществената база данни от знания; прост и хармонизиран режим за правата на интелектуалната собственост, включително ефективна като цена патентна система и споделени принципи за трансфер на знания и съдействие между обществените изследвания и индустрията; иновативни комуникационни канали, за да се предостави на обществото широк достъп до резултатите от научноизследователската и технологичната дейност.

➤ Добре координирани изследователски програми и приоритети

Добрата координация трябва да включва съвместни програми, изпълнение и оценка на обществени изследователски инвестиции на европейско равнище за дейности, които надхвърлят капацитета на отделните държави. Общите приоритети трябва да бъдат идентифицирани чрез съвместни деба-

ти, включващи научната общност, обществото и индустрията и вземането на съвместни решения. В тези и други области националните и регионалните изследователски програми трябва да предлагат увереност, че принципите при кандидатстване за изследователско финансиране са сравними и осигуряват най-високо качество. На лице трябва да е проста, прозрачна и разбираема система на финансиране, базирана на различни обществени източници (национални, регионални и европейски) и асоциирана с частни източници (включително филантропски и граждански обществени организации).

➤ **Широко отваряне на Европейското изследователско пространство към света**

Поставяне на специално ударение върху участието на съседните на ЕС региони, както и върху развитието на многостранни инициативи, за да се адресират към глобалните предизвикателства с партньорите на ЕС.

ДА НАПРАВИМ ЕИП РЕАЛНОСТ

В тази секция е анализирана ситуацията в европейските изследвания с оглед на шестте главни измерения на ЕИП. За всяко от тях е повдигнат голям брой въпроси, за да се провокира откритата дискусия.

➤ **Реализиране на единен пазар на труда на изследователите**

Ключовото предизвикателство е да се обучават, запазват и привличат по-компетентни изследователи. Безпрепятствената мобилност на изследователите е по-необходима, отколкото при другите професии: важно е да се балансират по-добре производството, предлагането и търсенето на изследователи, особено като се имат предвид тяхната висока специализация и относително малък брой. Повечето изследователи в Европа считат, че възможностите им са ограничени от институционалните и националните фактори, лошите условия за работа и слабите перспективи за кариера. Прозрачната конкурентност при наемане на работа е по-скоро изключение, отколкото правило. Трансграничната или междуинституционалната мобилност е повече наказвана, откол-

кото възнаграждавана. Това е причината много европейци, завършили университетите или притежаващи докторати, да напускат изследователската кариера или да правят изследвания в други държави, където намират по-добри възможности, главно в САЩ. Жените остават по-слабо представени, особено в някои области на науката като инженерните специалности, както и тези на отговорни постове. Демографският фактор оказва нарастващо влияние върху европейския изследователски сектор, а потенциалното намаляване на изследователите в някои области е факт, гължащ се на пенсионирането на по-старите поколения и асоцираната с това загуба на компетентност. Необходимо е да се създаде единен и отворен европейски пазар на труда за изследователите, който ще осигури ефективно "циркулиране на мозъци". Частният сектор трябва да бъде окуражен да развива и да разширява възможностите пред изследователите. Държавните власти и изследователските институции трябва да работят за премахването на юридическите, административните и друг вид (напр. езиковите) бариери пред мобилността била тя географска, или междусекторна. От съществено значение е продължаващото обучение на изследователите. Младите изследователи трябва да бъдат уверени, че техните квалификации ще помогнат за кариерното им развитие. Европейските докторски програми и продължаващото обучение трябва да отговарят на строги стандарти за качество, на очакванията на бизнеса и да бъдат признати в цяла Европа. Изследователите трябва да бъдат обучени за интердисциплинарна работа, включително трансфер на знания, както и на диалог с обществото.

Дискусионни въпроси:

- Има ли нужда от по-ефективна европейска рамка, за да се подобрят условията за наемане на работа?
- Как могат принципите на Европейската харта на изследователите да бъдат ефективно прилагани?
- Как могат принципите на "гъвкавост" да бъдат приложени към пазара на труда на

изследователите?

- Как може да се увеличи броят на изследователите в Европа?
- Как да бъдат решени специфичните образователни потребности на изследователите на всички етапи от тяхната кариера?

➤ **Създаване на изследователски инфраструктури от световна класа**

Добрите изследвания се нуждаят от качествени изследователски инфраструктури. Заради високите капитални и оперативни разходи е разумно много от тези инфраструктури да бъдат споделени. Стъпка към по-добро планиране е създаването на Европейски стратегически форум за изследователски инфраструктури (ЕСФИИ). През 2006 г. форумът предлага европейска "пътна карта" за новите и подобрени паневропейски изследователски инфраструктури. Пътната карта ефективно включва обема на планираните и предвидените инфраструктури в Европа. Осъществяването на пътна карта на ЕСФИИ би струвало 14 билиона евро за 10-годишен период. Въпреки нарастването на финансирането, предназначено за инфраструктурите в Седма рамкова програма (7РП), и възможностите за подкрепа в по-слабо развитите региони, според програмите за съвместна политика бюджетът на ЕС не е достатъчно голям, за да осигури същинското финансиране за изграждането на нови паневропейски инфраструктури. Налага се мобилизация на национални, частни и други източници на финансиране. Привличането на инвестиции от индустрията е от особено значение, като се има предвид ниското равнище на нейното представяне дори за инфраструктури от пряк интерес. Друга трудност за създаването на нови форми е липсата на юридическа структура, позволяваща създаването на подходящи партньорства. Някои предложени проекти се нуждаят от съдействие на глобално равнище. Много от предвидените инфраструктури са от разпийан вид като например главната европейска мултигабаритна компютърна мрежа за изследователски и образователни цели /GEANT/. За паралелното развитие и интеграция между

европейските инфраструктури за наука и технологии е необходимо Европа да продължи с разширението към други континенти на GEANT и мрежата на електронните инфраструктури, които са мощни инструменти за международно сътрудничество и създаване на глобални изследователски партньорства.

Дискусионни въпроси:

- Как би могъл ЕС да реши въпроса за паневропейските изследователски инфраструктури и тяхното финансиране?
- Има ли нужда да бъдат дефинирани общи принципи за управление на европейски инфраструктури?
- Трябва ли да се създаде глобален форум за изследователските инфраструктури?

➤ **Засилване на изследователските институции**

Университетите и обществените изследователски организации осъществяват повече от 35% от всички изследвания в Европа. Те провеждат фундаментални изследвания от обществен интерес, като са и важен доставчик на приложни изследвания, подпомагащи бизнес изследванията и иновациите. Засилването на изследователските институции е ключ към стимулиране на бизнес инвестициите за изследвания и развитие в Европа. Техният потенциал не е реализиран напълно, което се дължи на значителното фрагментиране на ресурси и дейности, недостатъчните връзки с бизнеса и обществото и сковаността в тяхното функциониране. За да се подобри ролята им като актьори в изследванията, те трябва да се адаптират към променящата се среда, където конкуренцията нараства. Въпреки че качеството на европейската изследователска дейност е добро, в много институции то не достига водещите световни стандарти. По тази причина са необходими концентрация и специализация, което да позволи появата на европейски центрове с отлична конкурентноспособност и мрежа от университети и обществени изследователски организации. Подобни промени могат да се случат само ако на изследователските институции е дадена автономност, за да се пози-

ционират, кооперират и конкурират на европейско и международно равнище и по-добре да свързват изследователските си дейности с нуждите на индустрията и обществото. Това трябва да става успоредно с нарастващ професионализъм в мениджмънта на изследванията и придържането към по-прозрачни стандарти на отчетност. Реформите, които се извършват в редица държави, трябва да бъдат допълнени и разширени в цяла Европа. В частност предоставянето на обществено финансиране трябва да окуражи тези промени, като се обръща по-голямо внимание на факторите производство и изпълнение. Иновативните публично-частни партньорства също имат нужда да бъдат стимулирани и да се намери баланс между институционалното и проектното финансиране. С оглед на това Европейският изследователски съвет ще играе важна роля, като насърчава екипи от университети и от други изследователски организации да се състезават за финансиране на най-добрите "гранични изследвания". Изследователските институции трябва да работят все повече в контекста на европейските и глобалните "виртуални изследователски общности", свързващи обществените и частните организации. Това ще изисква по-добра колективна експлоатация на възможностите, предлагани от информационни и комуникационни инфраструктури. Виртуалните изследователски общности могат да бъдат мощно средство за привличане на изследователи и студенти от цяла Европа и от други държави. Изследователските институции трябва да бъдат окуражавани в създаването на "виртуални центрове за върхови постижения". Европейският технологичен институт (ЕТИ) ще предложи атрактивна рамка, за да се създадат подобни партньорства.

Дискусионни въпроси:

- Как да бъдат укрепени ресурсите на европейските изследователски институции?
- Как да бъдат окуражавани изследователите при създаване на центрове за „върхови постижения“?
- Има ли нужда от европейска регула-

торна инициатива при създаване на публично-частни партньорства?

- Как да се стимулира появата на европейски виртуални изследователски общности?

➤ Споделяне на знанието

Генерирането, разпространяването и споделянето на знания са същността на изследователската система. Достъпът до знание, генерирано от изследователската общност, и неговото използване от бизнеса са залегнали в основата на ЕИП, където знанията трябва да циркулират без бариери. Свободният достъп до резултатите от научните изследвания, както и тяхното разпространение, трябва да стане дефиниращ принцип. Възможностите за прогрес са особено категорични при създаването на виртуални библиотеки, дига за научна информация и бази данни от публикации и резултати от научни изследвания, които са обществено финансирани. Те трябва да бъдат интегрирани на европейско равнище и свързани с подобни в трети страни. В частност системата, чрез която се публикува научната информация, е основна за нейното валидиране и разпространение и по този начин оказва голямо влияние върху добрите практики. Европа трябва да стимулира развитието на "континуум" от достъпна и взаимосвързана научна информация от първичните данни до публикациите, в рамките на и между различните общности и държави. Трансферът на знания трябва да се активира, за да се засили развитието на нови продукти и услуги. Европейските университети и обществените изследователски институции трябва да бъдат стимулирани да развиват умения и ресурси за ефективно сътрудничество с бизнеса и други заинтересовани лица. Проблем са непостоянните и често несъстоятелни правила и подходи за управлението на правата на интелектуалната собственост, която е резултат от общественото финансиране. Патентоването остава изключително сложно и скъпо в Европа, а фрагментираният юридически процес не може да осигури достатъчно юридическа сигурност. Като се има предвид застоят в преговорите по па-

ментите на Общността, се разглеждат други опции, включително подобряването на сегашната европейска патентна система. Целта трябва да бъде предлагането на ефективно взаимнопризнато европейско патентоване, подкрепено от съгласувана паневропейска съдебна система. За да работи ефективно и правилно в пълна симбиоза с европейското общество, ЕИП изисква развитие на нови канали и иновативни подходи за комуникативна и дискуссионна наука, изследвания и технологии, както и засилен ангажимент на участниците в изследванията към образованието и образователните дейности.

Дискуссионни въпроси:

- Има ли нужда от политики и практики на равнище ЕС за достъп до бази данни и разпространение на информация?
- Как да изглежда рамката за споделяне на знанието?
- Как да се насърчават иновативните методи за обсъждане и оценяване на резултатите от научноизследователската и технологичната дейност?

➤ Оптимизиране на изследователските програми и приоритети

След 2000 г. основната цел на ЕИП е осигуряването на съгласуваност на националните и регионалните изследователски програми и приоритети по въпроси от европейски интерес. Постигнат е напредък, но той не отговаря на амбицията и потенциала в това отношение. Бъдещият прогрес може да приеме формата на общи принципи, гаранции за качество и съвместно оценяване на европейски, национални и регионални програми и институции, които биха могли да допринесат за опростяване и повишаване на ефективността и въздействието от финансирането на научноизследователската дейност. Стъпка напред може да бъде реципрочното отваряне на съответните национални и регионални програми към участници от други държави членки, особено в случай на изследване, финансирано от бизнеса. Други специфични схеми подкрепят сътрудничеството между регионите като "Региони на знанието" - 7РП, и "Региони на икономичес-

ка промяна" на кохезионните фондове. По отношение на мрежата на ЕИП, принципите на "променящата се геометрия" улесняват участниците за частична интеграция на техните програми. Първата година от действието на схемата ясно демонстрира, че условие за успех е съществуването на добре дефинирани и добре структурирани национални и регионални програми и съответстващите им бюджети. Подкрепят се съвместни инициативи, отнасящи се до всички или до някои страни, но изискващи усилия, надвишаващи националния капацитет. Европейските технологични платформи например, управлявани от индустрията, са определили европейските "визии" и изследователски схеми в съответни области и те трябва да се вземат под внимание в приоритетите на европейската изследователска рамкова програма. В някои държави съществува тенденция част от тези европейски изследователски схеми да се приравнят към националните. Изследователските схеми, произтичащи от интересите на бизнеса, могат да допринесат за създаването на съвместни европейски и национални изследователски програми, включвайки всички финансово заинтересовани лица, изследователски институции, бизнес, граждански обществени организации и др. Съвместните технологични инициативи, базирани върху член 171 от Договора за ЕО, представят нов начин за създаване на публично-частни партньорства в изследванията на европейско равнище, осигурявайки по-добра координация на изследователските усилия.

Дискуссионни въпроси:

- Трябва ли да бъдат създадени общи принципи за съвместно оценяване на европейски, национални и регионални проекти?
- Има ли нужда от споделени принципи за отчетността на финансирането на обществените изследвания?
- Трябва ли Европейската общност да търси членство в междуправителствени изследователски организации?
- Отваряне към света: международно сътрудничество в науката и технологиите
ЕИП трябва да бъде отворено към све-

та. Научното и технологичното сътрудничество с партньорски държави трябва да бъде направлявано в съответствие с провежданите политики. Европа има волята и капацитета за лидерство, за да посрещне глобалните предизвикателства с партньори от целия свят. Необходима е по-тясна координация между държавите членки на ЕС за взаимна полза. Подобна координация трябва да бъде търсена в многостранните форуми и инициативи, както и в двустранното сътрудничество. Със съседните държави целта е да се установи „по-добро ЕИП“ без граници. С развиващите се държави сътрудничеството трябва да се фокусира върху засилването на техния научен и технологичен капацитет и подкрепа на устойчиво развитие, като същевременно се работи при глобални инициативи. При работата с индустриализираните и възникващи икономики трябва да бъде даван приоритет на програми от взаимна полза, за да се отговори на глобалните предизвикателства. Споразумения с тези страни трябва да бъдат оценени особено по отношение на реципрочността.

Дискусионни въпроси:

- Как могат Европейската комисия и държавите членки да работят заедно за дефиниране на приоритетите за международно сътрудничество?

- Какви механизми да бъдат разработени, за да се проучи потенциалът на инициативите за международни изследователски програми по въпроси от глобално естество?

- Как могат двустранните споразумения за научно технологично развитие да бъдат по-ефективни?

ПУБЛИЧЕН ДЕБАТ И ПО-НАТАТЪШНИ СЪПКИ

В резултат от провежданата политика Европа притежава огромен потенциал за

изследвания и развитие, който остава неизползван. По този повод Комисията започва консултации и дебати, за да дискутира и специфицира тези ориентации и да стимулира други идеи. Комисията кани:

- Европейския парламент и Съвета, Европейския социален и икономически комитет и Комитета на регионите да изразят вижданията си за ориентацията, предложени за дебати;

- държавите членки да подкрепят дебата на национално и регионално равнище;

- изследователи и изследователски организации, институции за висше образование, бизнеса, организации на гражданското общество и граждани да се ангажират в дебата и да отговорят на обществената консултация, стартирана с този документ.

В резултат от анализа на резултатите Комисията има намерение да предложи инициативи през 2008 г. За да подкрепи дебата и за да допринесе за подготовката на предложенията, Комисията възнамерява да организира фокусирани събития и да използва външни експерти, за да работи по въпросите, представени за дебат в Зелената книга.

Предстои реформиране на Европейския изследователски консултантски борд (EURAB), за да се повиши ролята, която той играе в реализацията на Европейското изследователско пространство. Част от неговия мандат трябва да се съсредоточи в подпомагането на Европейската комисия за свикване на редовни „събрания“ на всички финансово заинтересовани лица от европейските изследвания. Комисията ще подкрепи създаването на база данни, за анализ и оценка, за да укрепи доказателствената база за развитието на ЕИП и за да има възможност да измери прогреса.

О. Рачева

РАЗРАБОТВАНЕ НА КВАЛИФИКАЦИОННИ РАМКИ НА НАЦИОНАЛНО И МЕЖДУНАРОДНО РАВНИЩЕ

На пазара на труда съществува дисбаланс между търсенето и предлагането на работна сила. Образователните услуги изостават от потребностите на икономиката, което пречи на развитието ѝ. Специалистите виждат разрешаването на това противоречие в създаването на Национална квалификационна рамка (НКР). НКР е сбор от принципи и препоръки, които позволяват да се взимат обосновани решения в областта на квалификацията и продължаващото обучение, увеличават възможностите за намиране на работа.

Подходът към разработване на НКР в различните страни не е еднакъв. Някъде те представляват предимно професионални рамки, целта на които е да осъществят връзка между пазара на труда и професионалното образование. На други места са детайлно описани и се правят препоръки, обхващащи квалификациите във всички степени на образованието.

Опитът показва, че квалификационната рамка може да окаже положително влияние върху официалното признаване на знанията и уменията, получени от индивидите, и да стимулира реформата в образованието. Сама по себе си НКР не може да гарантира високо качество на професионалното образование.

Майк Коулз, специалист по проблемите на образованието във Великобритания, е направил обзор на състоянието и динамиката при разработването на НКР по света. Обзорът е по поръчка на Европейския фонд за образование и показва актуалността на проблема и трудностите по разработването и приложението на НКР в отделните страни. Настоящият материал е изготвен по обзора на Майк Коулз.

НКР е силен стимул за реформиране на професионалното образование и обучение в дадена страна, но нейното разработване е трудно. Политическото решение за разработване на НКР означава инвестиции в

структура, която съответства на ситуацията в страната. Разработването на НКР не е еднократен акт. Тя е отворена, нуждае се от постоянни промени и адаптиране към изменящите се потребности на средата. Необходимо е изучаването на опита и на други страни. Това се налага от новите реалности – глобализацията на образованието и пазара на труда.

Квалификационната рамка като инструмент за реформа

Самото понятие квалификационна рамка позволява да се установи връзката на една квалификация с друга. В продължение на столетие в много страни съсловните организации осъществяват контрол над правото да се извършва една или друга професионална дейност. Доказването на по-високото професионално майсторство и управлението на този процес са въпроси, които занимават специалистите от години. Университетите също са установили единни начини на признаване на придвижването към по-високи нива на академично образование.

В настоящия момент принципно нов е интересът на държавата към разработването на комплексна квалификационна рамка, интегрираща квалификациите, получени от училищното обучение, работното място и сферата на висшето образование. НКР може да се разглежда като система за класифициране и регулиране на национално равнище. По тази причина тя пряко или косвено се разработва, финансира, контролира и управлява от правителството. В определен смисъл НКР показва подхода към квалификацията и нейните нива в конкретната страна.

Независимо от разнообразието на НКР на лице са **някои общи цели**:

➤ **Установяване на национални стандарти за знания, умения и широка компетентност.** Процедурата може да включва определяне на резултатите от държавната учебна програма; определяне и класифицира-

не на потребностите от умения в икономиката като цяло или в даден отрасъл; описание на нивата на образование и обучение в страната.

➤ **Осигуряване на качество в образованието и обучението.** Регулирането на процеса на придобиване на квалификация в съответствие с рамката позволява да се определят приемливи национални стандарти. Те могат да служат като основа за вземане на административни решения; присъждане на квалификация; оценяване на резултатите от обучението и издаване на съответен сертификат (свидетелство).

➤ **Организиране на система за координация и съпоставимост на квалификациите чрез установяване на връзката между различните квалификации.** Създаването на механизъм, позволяващ съпоставимост на квалификациите с приетите национални нива на квалификации, способности за повишаване на доверието на потребителите (граждани, образователни учреждения, работодатели и други организации, предоставящи образователни услуги) към действащата в страната квалификационна система. НКР се използва за привеждане в съответствие с другите системи за квалификация, които често се дублират.

➤ **Осигуряване и по-нататъшно развитие на процедурата за достъп до обучение, избор на нова програма за обучение и зачитане на постигнатите резултати и преминаване към следващо ниво на обучение.** Квалификационната рамка позволява ясно да се определи пресечната точка на получаването на квалификация с възможността за преминаване към по-високо ниво на образование или с предоставяне право на участие в друга програма на обучение на същото образователно ниво. Предвидена е възможност за смяна на една програма за обучение с друга, особено ако съществува механизъм за признаване на резултатите от обучението чрез кредитни точки.

Въз основа на тези четири цели може да се направи изводът, че създаването на НКР води към принципно ново, иновационно развитие на системите за квалификация.

Опитът показва, че там където вече действа НКР, причина за създаването ѝ е необходимостта да се реформира системата за присъждане на квалификации, тъй като тя е станала много сложна за потребителите.

На НКР трябва да се гледа много по-широко, отколкото на обикновена класификация. Тя е важна социална постановка, на която се опира стратегическото планиране на образованието и обучението, удовлетворяването на потребностите на пазара на труда и възможностите на индивида за реализиране на този пазар.

От особено значение за постигане на желаните резултати е процесът на организация и управление на реформите. Това означава създаване на специални структури и органи за управление, контрол и оценка на НКР. Когато става въпрос за реформиране на системата за квалификация в резултат на прилагане на квалификационна рамка, на първо място трябва да се разграничат определенията.

В резултат на изследвания на ОИСР в областта на системите за квалификация и обучение през целия живот (OECD, 2006) са формулирани някои основни определения:

➤ **Квалификациите** на индивидите се присъждат от упълномощени органи, които са установили, че усвоените знания, умения и широка компетентност съответстват на установените стандарти. Квалификацията е официален резултат от акредитацията или официалното признаване. Официалният документ, който признава квалификацията, е сертификатът.

➤ **Оценяването** за получаване на квалификация може да се осъществи чрез структурите на образованието и/или чрез опита на работното място. То се извършва на основата на стандарти или критерии, изготвени от група експерти в съответствие с установени процедури.

➤ **Системата за квалификация** е сложна структура, която включва средства за разработване и реализиране на националната или регионалната политика в областта на квалификацията, съответните институционални механизми, процесите за

осигуряване на качество, оценяването и присъждането на квалификация, признаването на умения и други механизми, осигуряващи връзката на образованието и обучението с пазара на труда и гражданското общество. Системите за квалификации се различават по степента на обхвата и съгласуваността.

Квалификационната рамка представлява инструмент за развитие и класифициране на квалификациите в съответствие с установени критерии за всяко ниво на полученото образование и обучение. Тези критерии могат да бъдат заложени в дескрипторите за квалификация или да бъдат описани като дескриптори на отделните нива. В структурата за квалификация могат да влизат всички образователни постижения или тя да бъде ограничена с отделни сфери като: основно образование, образование и обучение на възрастното население или определена сфера на професионална дейност.

Опитът показва, че квалификационните рамки могат да се различават по броя на елементите и степента на тяхното взаимодействие; те могат да бъдат оформени законодателно или да функционират на основата на взаимно съгласие между социалните партньори. Много важно е, че те поставят основата за повишаване на качеството, достъпността, взаимовръзката и признаването на квалификациите в обществото, пазара на труда както в страната, така и извън нея.

Названието рамка идва от обстоятелството, че обикновено тя се изобразява във вид на графична схема. Тя е абстрактна и отразява реално съществуващи механизми, представящи три основни начина за възприемане на понятието "рамка", в зависимост от ролята на заинтересованите страни: като схема, концепция или процес, осигуряващ

качество. Във Великобритания например кандидатстващите за работа и обучаващите се приемат рамката като схема; работодателите, преподавателите и консултантите по професионално ориентиране – като концепция; а лицата и структурите, извършващи регулирането, и органите, присъждащи квалификации, я приемат като процес за осигуряване на качество.

През последните години нарастват усилията на международните организации за създаване на обща (международна) квалификационна рамка. Най-голяма активност проявяват Организацията по икономическо сътрудничество и развитие (ОИСР), Международната организация по труда (МОТ), Световната банка (СБ) и ЕС.

Предложението на Европейската комисия за разработване на Европейска квалификационна рамка (ЕКР) предвижда тя да се превърне в международна, без да се копира напълно от страните от ЕС.

Интересно е доколко ЕКР ще повлияе на нивата в НКР. Предложено е в ЕКР квалификационните нива да се определят с помощта на дескриптори, в основата на които са резултатите от обучението. Ако подходите за определяне на нивата в НКР не се основават на резултатите от обучението, то сравняването на двете рамки ще бъде трудно. Това се отнася и за параметрите на компетентност (знания, умения и широка компетентност), доколкото дескрипторите описват тези параметри на всяко квалификационно ниво.

Различни подходи при разработване на НКР

Основната конфигурация на НКР може да се илюстрира с помощта на параметрите, които са заложени в таблица 1.

Таблица 1

Основни предимства	Параметри на НКР <i>от..... до.....</i>			Основни предимства
<ul style="list-style-type: none"> Национален характер на рамката 	Включва всички квалификации	↕	Включва част от квалификации	<ul style="list-style-type: none"> Възможност за поетапна реализация и апробация
<ul style="list-style-type: none"> Възможност за системни реформи Връзка с други сфери на националната политика 	Разработва се и се управлява от център	↕	Разработва се от заинтересованите страни	<ul style="list-style-type: none"> Възможност за разработване и на регионално ниво
<ul style="list-style-type: none"> Координирани политически решения Осигуряване на високо качество 	Рамка за осигуряване на качество	↕	Класификация на всички квалификации	<ul style="list-style-type: none"> Взаимодействие със заинтересовани страни
<ul style="list-style-type: none"> Възможност за санкциониране при неспазването ѝ 	Нормативно-правна уредба	↕	Доброволност	<ul style="list-style-type: none"> Изградени съвместни колективи
<ul style="list-style-type: none"> Основана на съществуващата образователна инфраструктура 	В основата на дескрипторите са заложили входните параметри	↕	В основата на дескрипторите са заложили резултатите от обучението	<ul style="list-style-type: none"> Институционална независимост Връзка с външни структури
<ul style="list-style-type: none"> Съответствие между всички сегменти от системата на образование и обучение Връзка с рамковите структури, приети в чужбина 	Нивата се определят от дескриптори	↕	Нивата се определят от гържавни референтни квалификации	<ul style="list-style-type: none"> Базирана на съществуващата инфраструктура
<ul style="list-style-type: none"> Връзка с пазара на труда 	Квалификациите са на основата на стандартите за компетентност	↕	Квалификациите са на основата на постигнати резултати	<ul style="list-style-type: none"> Прилагане на подход, отразяващ уменията на индивиди

Таблица 2

Фактори, влияещи на избора на параметри

Фактор	Основание
Мащаб на реформите	Мащабните реформи позволяват построяването на "блокова" система за квалификация, включваща образователните заведения, анализа на потребностите, оценяването и базовата структура на квалификациите. Не е задължително да се извършва централизирано на принципа "от горе на долу".
Обхват на реформите	НКР може да се разглежда като елемент на по-широка реформа, където отделните елементи са тясно свързани от гледна точка на постигането на общи цели. Това определя отчасти конфигурацията и ролята на НКР.
Финансиране	Обемът на финансиране и продължителността на гарантираното отделяне на средства влияят върху крайните резултати.
Времеви рамки на реформата	Реформирането на системата изисква много време, през което трябва да се осигурят правата на тези, чиито компетентности се намират в процес на признаване.
Статут на заинтересованите страни	В страни, където социалните партньори носят отговорност за управление на структурите, свързани със системата за квалификация, са необходими консултации и адаптиране.
Разнообразие на съществуващите квалификации, които се ценят в обществото	Търсенето на съгласие може да се затрудни от разнообразието на квалификации и липсата на единство по отношение на критериите за стандарти. Наличието на квалификации, които се ценят на пазара на труда и в обществото, могат да пречат на мащабите на реформата.
Осигуряване на качеството	В страни, където документите за образование и обучение имат държавен статут, а стандартите са обект на политически решения, изборът на рамка ще се определя от процедурите за осигуряване на качество.
Съпоставимост с протичащите в другите страни процеси	В страни, където мобилността на работната сила е практика, е важно да се използват рамки, които са съпоставими с тези в други страни.
Способност на централните органи на властта за управление на промените	Внедряването на НКР изисква подкрепа от централната власт. Приемането на нормативни документи може да забави реформата.
Яснота и разбиране на рамката в обществото	Органите, взели политическо решение за създаване на НКР, трябва да изграждат положителния ѝ образ в обществото, който да бъде ясен и разбираем.

Диапазонът на НКС често се ограничава само с тези фактори.

Нива

Често рамките възникват на основата на съществуващи системи за квалификация. Този подход затруднява теоретичната обобщавка на нивата. Обикновено за това се използват две основни характеристики на системата за квалификация: първата е йерархията на квалификациите, втората – инфраструктурата на образователната система.

Използването на инфраструктурата на образователната система води към установяване на осем нива за:

- начално образование;
- първа степен на средно или задължително образование;
- втора степен на средно образование;
- специалист с ПОО, квалифициран работник;
- специалист с ПОО, експерт;
- висше образование: първа степен;
- висше образование: степен магистър;
- висше образование: степен доктор.

В Европа всяка рамка, състояща се от нива, трябва да отчита нивата или циклите за хармонизиране на висшето образование. Според документите от Болоня има три цикъла, които съответстват на: първа степен – бакалавър, втора – магистър, трета – доктор. За тези три цикъла са разработени съответни дескриптори, формулирани като резултат от обучението.

Дескриптори

Различават се два основни вида дескриптори. В основата на първия вид са заложили параметри като продължителност, място и форма на обучение, докато във втория вид са заложили резултатите от обучението. Често резултатите се бъркат с целите и задачите на обучението. Основната разлика между задачите и резултатите от обучението е в оценката на обучавания. Ако се използват входни параметри като дескриптори, рамката неизбежно ще се окаже свързана със съществуващата структура на национална квалификация, което е или предимство (що се отнася до реализацията), или недостатък (поради отсъствието на независими референтни точки).

Мнозина приемат резултатите от обу-

чението като оптимално средство за определяне на квалификациите и квалификационните нива. Резултатите от обучението се използват отдавна, но това не е довело до единно разбиране на термина. Нивата в ЕКР са описани с термина “резултати от обучението” и те се явяват практически единственият общ знаменател за всички квалификации и техните нива. Резултатите от обучението представляват това, което знае, разбира и може да покаже учащият след завършване на обучението.

Освен възможността за съпоставяне на различни квалификационни структури, използването на резултатите от обучението осигурява прозрачност, което повишава мобилността при пренасянето на кредитните единици.

Резултатите от обучението позволяват да се определи нивото на квалификация, независимо от съществуващите характеристики на квалификационните системи, което е от съществено значение за провеждане на реформата. Дескрипторите могат да бъдат разработени, за да покажат как една област на обучението е свързана с друга (или я допълва), което води до прозрачност в образователната система и до засилване на връзките в нея.

Резултатите от обучението помагат също да се разработят образователни програми или да се повиши ефективността на образователните услуги.

Степента на детайлизиране на резултатите може да се променя в зависимост от квалификацията и нейното ниво. Нещо повече, те могат да се разделят на няколко категории. Такова разделяне се наблюдава между техническите компетентности и резултатите от обучението с общ характер, отнасящи се до всички дисциплини като решаване на проблеми, информационни технологии, умения за работа в екип. Друг проблем при определяне на резултатите от обучението е тяхната зависимост от контекста и в случаите, при които се извършва оценяване. Прекаленото опростяване също може да стане проблем при определяне на дескрипторите, основани на резултатите от

обучението.

Съществуват някои **обща правила при разработване на дескрипторите**. Те трябва да бъдат:

- съгласувани с външните референтни точки на структурата;
- различни от дескрипторите на съседните нива и ясно да показват възход в сравнение с предходното ниво;
- формулирани в утвърдителна форма;
- конкретни и ясни – да не се употребяват гumi и изрази като “тесен”, “добър”, “по-тесен”, “по-широк”, “приемлив” и др., които не са точно определени;
- изчистени от професионални жаргоани и разбираеми и за непрофесионалисти;
- формулирани възможно най-кратко.

Програмите за обучение са ориентирани в по-голяма степен към обучаващите се, а не към преподавателите. Резултатите от обучението подлежат на оценяване. Инструментите за това са зависими от определени параметри. Ако някои обучаващи се вече са показали определени резултати от обучението и имат свидетелство за официално признаване на тези резултати, то програмата за тяхното обучение ще зависи от резултатите от предходното обучение и как те възприемат новия учебен материал, а не от фактори, свързани с преподаването.

Осигуряване на качество на обучението

Квалификационната структура не винаги може да осигури необходимото качество. Ако в НКР са включени критерии или процеси, отнасящи квалификацията към нивото на рамката, то тя придобива функции, осигуряващи качество.

Някои рамки са тясно свързани с процедурите за осигуряване на качеството. Във Великобритания, Уелс и Ирландия на национално ниво са съгласувани критериите за ка-

Източник:

Состояние и динамика в области разработки квалификационных структур на международном и национальном уровнях -

[http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/\(getAttachment\)/96071F9E9C3B3E06C12572350031124E/\\$File/NOTE6VZCGU.pdf](http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/(getAttachment)/96071F9E9C3B3E06C12572350031124E/$File/NOTE6VZCGU.pdf)

чество както за дейността на институтиите, присъждащи квалификацията, така и за отделните квалификации.

Управление на квалификационната рамка

Създаването на НКР изисква управление на рамката и мониторинг на нейната ефективност с оглед на едно по-далечно бъдеще.

Трябва да се координира дейността на държавните органи – преди всичко министерствата на образованието и министерствата на труда – и да се определят ролята на заинтересованите страни. В много страни се създава централен орган, който да се занимава с решаването на техническите въпроси, свързани с НКР, и да консултира правителството. Неговите функции се отличават от тези на министерствата, които запазват стратегическата си роля.

Разработването на НКР изисква значителни финансови средства. Машабите на НКР и нейните цели влияят върху средствата за внедряване и разходите, свързани с текущото функциониране. Трябва да се направи ясно разграничаване между средствата, необходими за внедряването на рамката, и разходите за текущото ѝ обслужване.

Разработването на НКР трябва да се разглежда като непрекъснат процес. Нейното внедряване изисква създаването на система, която да я управлява. Тя се развива непрекъснато и придобива нови характеристики. Това прави възможно поэтапното внедряване на отделните параметри на НКР.

Обикновено НКР се разглежда като начин за “въвеждане на рег” в системата за квалификация чрез поставянето на квалификациите в някаква рамка и осигуряването на връзката между тях. По-правилно е НКР да се разглежда като средство за координиране на многообразието от квалификации, а не като средство за тяхното рационализиране и намаляване на многообразието.

Е. Джерманова

РАЗВИТИЕ И ИЗПОЛЗВАНЕ НА КВАЛИФИКАЦИОННИТЕ РАМКИ КАТО СРЕДСТВО ЗА РЕФОРМИРАНЕ И УПРАВЛЕНИЕ НА КВАЛИФИКАЦИОННИТЕ СИСТЕМИ В ЕВРОПА

В доклад на Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (ОИСР), публикуван през 2005 г., се разкрива опитът на шест европейски държави (Чехия, Гърция, Ирландия, Италия, Испания и Великобритания) при изграждането и управлението на национални квалификационни системи, както и влиянието на различните подходи и нововъведения върху ученето през целия живот. Докладът е част от изследване на ОИСР върху ролята на националните квалификационни системи при популяризиране на ученето през целия живот. Обхванати са държави с добре развити квалификационни рамки, както и такива, в които рамките са утвърдени наскоро или са в процес на въвеждане.

Създадена е тематична група, която разработва редица документи, целящи формирането на обща концепция по отношение на квалификационните рамки в Европа, която прави преглед на съществуващите практики в отделните държави и разкрива ролята на квалификационните рамки при по-нататъшното развитие на квалификационните системи.

Квалификационните системи обхващат всички аспекти на дейностите в дадена държава, които водят до признаване на образование и квалификация. Тези системи включват средствата за развитие и функциониране на националните и регионалните политики, свързани с квалификациите; институционалните договорености; практиките за осигуряване на качество на обучението и оценка на придобитите знания; признаването на професионални умения и други механизми, обвързващи образованието и обучението с пазара на труда и гражданското общество. Отличителна характеристика на квалификационната система може да бъде и добре очертаната квалификационна рамка.

Квалификационната рамка (КР) е инструмент за развитие и класификация на квалификациите според набор от критерии за

постигане на съответното ниво на обучение. Този набор от критерии може да се съдържа в самите дескриптори на квалификациите или да е утвърден при дефинирането на образователните нива. Квалификационните рамки могат да обхващат всички образователни нива, да бъдат насочени към определен сектор като например началното образование, образованието за възрастни или да се отнасят за конкретна професионална област. Някои КР имат солидна правна основа, докато други са основани на консенсус на гледните точки на социалните партньори. Всички КР обаче създават основа за подобряване на механизмите на признаване на квалификации на пазара на труда в отделните държави и в международен план.

Работата в тематичната група показва, че в представените държави квалификационните рамки имат различни цели и някои от тях са ориентирани към опростяване на механизмите по признаване на квалификации, други към улесняване на достъпа до образование на определени групи студенти и работещи или към рационализиране на броя на възможните квалификации. Членовете на групата представят случаи, илюстриращи ситуацията в обхванатите от проучването държави по отношение на реформата и управлението на квалификационните системи и съществуващите нагласи относно ползата от квалификационни рамки. При интерпретирането на представените случаи е отбелязано, че в Испания, Гърция и Чехия квалификационните рамки се свързват предимно с професионалното образование и обучение. В Ирландия и Великобритания рамката покрива или всички квалификации, или всички сектори освен висшето образование. Във Великобритания действат Национална квалификационна рамка и Рамка за квалификациите във висшето образование. Констатирано са съществени различия по отношение на степента на въвеждане на КР в отделните

държави. От всички разгледани държави обаче единствено в Гърция все още не е въведена КР. Налице е също разнообразие в обхвата и целта на КР. Установено е, че въпреки съществуването на различни видове рамки, за всички са характерни интеграцията на квалификационните системи (или подсистеми), както и стремежът към осигуряване на гъвкавост при придобиване на квалификации, за да се отговори на изискванията за ученето през целия живот. В повечето случаи проблемът за КР е разглеждан в контекста на дебата за реформата, отнасяща се до професионалните квалификации.

Изграждането на КР оказва положително влияние върху четири основни области:

- развитие на квалификационните системи и предоставяне на образование и обучение (от гледна точка на доставчиците на образование);

- назначаване на работа и кариерно развитие; информация и ориентация, отнасяща се до професионалната мобилност (от гледна точка на потребителите на образование);

- международни и транснационални измерения на професионалното признаване и взаимната прозрачност и сътрудничество;

- правила, законодателство и институционални договорености; дефиниране на отговорностите на доставчиците на образование.

Основните ползи от квалификационните рамки при ученето през целия живот са:

- популяризиране на културата на ученето през целия живот сред широк кръг от потенциални потребители на образование в контекста на демографското развитие и тенденции в повечето европейски държави: застаряване на работещото население и проблеми при осигуряване на умения, необходимите за работата;

- подпомагане за интеграцията на ученето през целия живот в стройна система и рамка на предлагане, оценяване и сертифициране за улесняване на трансфера на умения и компетенции между различните професионални области;

- осигуряване на нестандартни форми

на достъп до образование като признаване на предишно и неформално обучение;

- съдействие за по-нататъшното развитие на базови умения при целеви групи от възрастни с различно образование и професионален опит.

Тематичната група идентифицира някои общи условия за успешно развитие и прилагане на рамките:

- създаване на законодателна база за КР (Ирландия, Испания и Чехия и предстоящи действия в Гърция);

- съвместни действия на доставчиците на образование и ангажираните с определяне на политиката на пазара на труда;

- връзка между националната КР и информираността на обучаващите се, доставчиците на образование и работодателите (Гърция, Ирландия и Великобритания);

- необходимост от достатъчно време за изграждане и успешно въвеждане на квалификационните рамки.

Членовете на тематичната група очертават възможностите за бъдещо развитие на квалификационните рамки в отделните държави:

Ирландия – предвижда се прилагане на наскоро създадената рамка, което включва:

- популяризиране сред населението;
- обвързване с органите по акредитация и създаване на стандарти за признаване на квалификациите;
- договорености по отношение на трансфера на кредити;
- политика за популяризиране на достъпа до образование.

Испания – фаза на интензивно развитие:

- консолидиране на КР чрез четири различни правни инструмента;
- изграждане на национален каталог за професионалните квалификации;
- развитие на кредитна система и механизми за признаване на предишно и неформално обучение.

Англия, Уелс и Северна Ирландия – работи се по концепция за създаване на кредитна рамка, която да е в тясна връзка с квалификационните рамки. В сътрудничество с

партньори от Шотландия и Ирландия се анализират възможностите за изграждане на метаквалификационна рамка.

Гърция – липсата на договорености по отношение на КР води до проблеми при признаването на предишно обучение. Това би могло да се преодолее с нов закон, обвързващ задължителното образование с продължаващото професионално обучение. Работи се и по

създаването на училища “втори шанс” и институти за учене през целия живот.

Чехия – политическите промени след 1989 г. водят до необходимостта от създаване на нова образователна система и на нови сфери за предлагане на продължаващо обучение. На дневен ред са и оживени дискусии за ученето през целия живот и изграждането на учебни планове на модулен принцип.

Източник:

The Role of National Qualifications Systems in Promoting Lifelong Learning: The Development and Use of ‘Qualification Frameworks’ as Means of Reforming and Managing Qualifications Systems. 2005. Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD) - www.oecd.org/dataoecd/41/39/33977045.pdf

М. Енчева

**СЪСТОЯНИЕ, ЦЕЛИ И СТРУКТУРНИ ХАРАКТЕРИСТИКИ НА НАЦИОНАЛНИТЕ
КВАЛИФИКАЦИОННИ РАМКИ (НКР) В КОНТЕКСТА НА ОБЩАТА ЕВРОПЕЙСКА
КВАЛИФИКАЦИОННА РАМКА (ЕКР) ***

Държава	Състояние	Цели	Структурни характеристики на НКР
Австрия	<ul style="list-style-type: none"> предложена е обща НКР; не е предвиден срок за нейното разработване; поетапно реализиране – първо за професионалното обучение, а след това за общото образование; предвиден е пробен период. 	<ul style="list-style-type: none"> да се подобрят качеството, достъпът и прозрачността на образованието и обучението; да се попомогне взаимовръзката между професионалното обучение и академичните квалификации; да се облекчи признаването на неформалното и самостоятелното обучение. 	<ul style="list-style-type: none"> базира се на резултатите от учебния процес; привлечени са всички участници в образователните процеси; реализира се по-добро сътрудничество между отделните министерства.
Белгия (Валония)	<ul style="list-style-type: none"> НКР се разглежда като необходима предпоставка за ЕКР; няма конкретно решение за разработването ѝ. 		<ul style="list-style-type: none"> изискват се общите усилия на всички участници в образователните процеси; отчита се необходимост от осигуряване на качеството на обучението и образованието; обвързва се с използването на опита на Процеса от Болоня.
Белгия (Фландрия)	<ul style="list-style-type: none"> НКР се разглежда като необходима предпоставка за ЕКР; разработва се в момента и се провеждат консултации на национално ниво. 	<ul style="list-style-type: none"> да се подобрят достъпът, качеството и прозрачността на предложенията за обучение и образование. 	<ul style="list-style-type: none"> базира се на резултатите от обучението; привлечени са всички участници в образователните процеси и социалните партньори; спомага за изчисляването и прехвърлянето на получените оценки.
България	<ul style="list-style-type: none"> НКР се разглежда като изключително важна; разработва се въз основа на съществуващото законодателство; очаква се нейното въвеждане в рамките на една година след окончателното приемане на общата ЕКР. 		<ul style="list-style-type: none"> обвързва се със система за оценяване на резултатите от обучението; улеснява се обвързването с промените на секторно ниво; счита се за най-важния инструмент за приспособяването на националните квалификации към ЕКР.
Германия	<ul style="list-style-type: none"> декларирана готовност за създаване на НКР за всички форми на обучение и образование; 		<ul style="list-style-type: none"> постига се сравнимост на

	<ul style="list-style-type: none"> не се посочват данни за формата, срока на въвеждане или обвързването ѝ с ЕКР 		квалификациите с установените в ЕКР нива/степените и описания.
Гърция	<ul style="list-style-type: none"> разглежда се като помощно средство за оптимизиране на взаимовръзките между различните национални системи за обучение и образование; липсва решение и алгоритъм кога и как да се разработи 		
Дания	<ul style="list-style-type: none"> обмисля се въвеждането на НКР; въвеждане на рамката за висше образование в периода 2007-2010 г.; възниква необходимост от включване и на другите образователни системи, (напр. за професионално обучение). 		<ul style="list-style-type: none"> обвързва се с резултатите от обучението на изхода; служи за определяне и сравнение на квалификациите.
Естония	<ul style="list-style-type: none"> законовите рамки на общо-образователната с-ма и на с-мата за професионално обучение са в пробен период; предвидено е включването на нова квалификационна система в контекста на целия учебен процес. 		<ul style="list-style-type: none"> базира се на резултатите от учебния процес.
Ирландия	<ul style="list-style-type: none"> разработена е НКР, която е действаща. 		
Испания	<ul style="list-style-type: none"> разработена е НКР за професионалните квалификации и за професионалното висше образование, която е действаща. 		<ul style="list-style-type: none"> базира се на резултатите от учебния процес.
Италия	<ul style="list-style-type: none"> липсва задължение за изработване на НКР; опитите за подобряване на кохерентността при признаване и сертифициране на национално и регионално ниво през 2004/2005г. съвпадат с целите на ЕКР. 		<ul style="list-style-type: none"> обвързва се с резултатите от учебния процес; включват се участниците на национално, регионално и местно ниво; отдава се най-голямо значение на регионалните участници
Кипър	<ul style="list-style-type: none"> резервирано отношение към разработване на НКР. 		
Латвия	<ul style="list-style-type: none"> предложено е обединение на петстепенната квалификационна система за професионалното образование и трисепенната квалификационна система на висшето образование в обща НКР. 	<ul style="list-style-type: none"> да се създаде нова обща рамка; съществуващите структури се оценяват като незадоволителни. 	
Литва	<ul style="list-style-type: none"> НКР е в процес на разработване под формата на проект, стартира през 2006/2007 г.; от 2007 г. е в пробен период /пилотна фаза. 	<ul style="list-style-type: none"> да се усъвършенства съществуващата петстепенна квалификационна структура. 	<ul style="list-style-type: none"> базира се на резултатите от учебния процес; привлечени са всички участници в образователните процеси.

Люксембург	<ul style="list-style-type: none"> • провеждат се дискусии за НКР; • изработено е предложение от Министерството на образованието и професионалното обучение, подлежащо на обсъждане със социалните партньори. 		
Малта	<ul style="list-style-type: none"> • създаденият Съвет за квалификацията работи по изграждане на НКР 	<ul style="list-style-type: none"> • да се подпомогне процеса на учене чрез осигуряване на ясно дефинирани квалификации от най-ниското до най-високото ниво, обединени в единна рамка; • да се осигури равнопоставеност на професионалното обучение и общообразователните академични квалификации; • да се подобри достъпът до и прозрачността при висшите нива на квалификации. 	<ul style="list-style-type: none"> • структурирана в осем нива, съпоставими с нивата на ЕКР; • базира се на резултатите от учебния процес; • привлечени са всички участници в образователните процеси; • поставя се силен акцент върху постигането на ключови компетенции при ниските степенни на формалното и неформално образование.
Норвегия	<ul style="list-style-type: none"> • Министерството на образованието разработва НКР за висшето образование, съмодерайки решенията на Процеса от Болоня; • водят се дискусии на национално ниво за приспособяване към обща НКР 		
Обединено Кралство – Англия, Северна Ирландия, Уелс и Шотландия	<ul style="list-style-type: none"> • разработена е НКР, която е действаща. 		
Полша	<ul style="list-style-type: none"> • декларирана готовност за изработване на НКР; • обвързване на дейностите по НКР с "Националния план за реформи 2005-2007 г."; • стартира през 2007 г. с предвиден период за разработване 2 години. 		<ul style="list-style-type: none"> • изискват се ясни принципи и включване на всички участници в образователните процеси; • предвижда се интегриране на рамката за висшето образование.
Португалия	<ul style="list-style-type: none"> • предложена е обща НКР със срок за разработване от 3 до 5 години. 		<ul style="list-style-type: none"> • отчита се необходимост от опростена, без бюрократични пречки НКР; • базира се на съществуващи правни и институционални норми (напр. признаване на неформалното и самостоятелното обучение);

				<ul style="list-style-type: none"> • привлечени са всички участници в образователните процеси; • предвижда се пробен период и пилотна фаза.
Румъния	<ul style="list-style-type: none"> • планира разработването на НКР за период от пет до осем години. 			<ul style="list-style-type: none"> • необходима е тясна взаимодействие между ЕКР и Квалификационната рамка за Европейското университетско пространство.
Словашка република	<ul style="list-style-type: none"> • предвижда разработване на НКР за период от три до четири години. 			
Словения	<ul style="list-style-type: none"> • създаден е екип за разработване на НКР; • не са посочени срокове за завършване на проекта. 			<ul style="list-style-type: none"> • база се на основни принципи, формулирани в ЕКР; • обвързва се с резултатите от учебния процес и се включват всички участници от сферата на висшето образование.
Турция	<ul style="list-style-type: none"> • уточнени са най-важните компоненти на НКР; • предстои обобщаването им за период от три до пет години. 			<ul style="list-style-type: none"> • отбеля се съществено внимание на резултатите от учебния процес; • реализирани са редица дейности в сферата на професионалното обучение и висшето образование; • отчита се необходимост от тясна кохерентна взаимодействие между ЕКР и Квалификационната рамка за Европейското университетско пространство.
Унгария	<ul style="list-style-type: none"> • НКР е част от Националния план за развитие на страната за периода 2007-2013 г. 		<ul style="list-style-type: none"> • да се подпомогнат политически-те ангажименти; • да се подобри координирането на политиката на национално ниво. 	<ul style="list-style-type: none"> • отбеля се съществено внимание на резултатите от учебния процес; • отчита се необходимост от ефективни системи за осигуряване на качеството в образованието.
Финландия	<ul style="list-style-type: none"> • работи се по създаване на рамка за висшето образование и нова квалификационна система; • счита се, че не е необходима обща НКР. 		<ul style="list-style-type: none"> • да се изгради ЕКР без наличието на НКР на отделните европейски държави. 	<ul style="list-style-type: none"> • отчита се необходимост от обща европейска концепция за осигуряване на качеството в образованието; • изразява се опасение, че усилията по разработването на отделни НКР ще доведат до застои в други образователни дейности.

Франция	<ul style="list-style-type: none"> • разработена е НКР, която е действаща; • счита се, че френската НКР ще се приспособи безпроблемно към ЕКР. 			
Холандия	<ul style="list-style-type: none"> • планирано е оптимизиране на координацията между различните структури на образованието и професионалното обучение. 			<ul style="list-style-type: none"> • опцията се необходимост от национална система за осигуряване на качеството в образованието; • базира се на резултатите от учебния процес.
Хърватия	<ul style="list-style-type: none"> • през 2005/2006 са предприети стъпки за разработване на НКР със срок за окончателно завършване – пет години. 	<ul style="list-style-type: none"> • да се осигури по-голяма мобилност 		
Чешка република	<ul style="list-style-type: none"> • разработването на НКР трябва да приключи през 2007 г. 	<ul style="list-style-type: none"> • да се осигури равнопоставеност на професионалното обучение и общо-образователните академични квалификации. 	<ul style="list-style-type: none"> • базира се на резултатите от учебния процес; • изисква се включването на всички участници в образователните процеси и тяхното одобрение на създадената НКР. 	
Швеция	<ul style="list-style-type: none"> • разискват се различни варианти по концепцията и оформлението на рамката. 	<ul style="list-style-type: none"> • да се стимулира мобилността на трудовия пазар; • да се повиши интересът към продължаващото професионално образование чрез квалификационните степени. 	<ul style="list-style-type: none"> • опцията се необходимост от обвързване на секторно ниво; • привлечени са всички участници в образователните процеси; • осъществява се позициониране на националните квалификации в рамките на националните системи за осигуряване на качеството; • отдава се голямо значение на системата за признаване на квалификации. 	

* Данните са от обобщени становища, изготвени през второто полугодие на 2005 г. във връзка с консултацията на Европейската комисия за ЕКР.

Източник:

Europäischer Qualifikationsrahmen kommt gut voran. Sachstand in der Frage nationaler Qualifikationsrahmen (NQR) in Europa.

<http://www2.trainingvillage.gr/download/Cinfo/Cinfo12006/Cinfo12006DE.pdf>

Ю. Дичева

НАЦИОНАЛНИ РАМКИ ЗА ПРОФЕСИОНАЛНИТЕ КВАЛИФИКАЦИИ В ЕВРОПА

В доклад, изготвен през 2006 г. по проект на програмата ФАР, се съдържа сравнителен анализ на европейските системи за професионална квалификация. Представени са квалификационните рамки или професионалните структури на обхванатите от проучването държави и е направена категоризация на отрасловите квалификации. В доклада са представени данни за следните държави членки на Европейския съюз: Белгия (Фландрия), Белгия (френска общност), Дания, Великобритания, Франция, Германия, Ирландия, Италия, Шотландия и Словакия.

Въз основа на информацията за националните системи за професионално образование и обучение (ПОО), в проучването се прави анализ на основните данни, като се акцентира върху техните сходства и различия.

Сходства

➤ Рамките за ПОО и стандартите обикновено тясно следват професионалните структури и потребностите на пазара на труда в страната. Във всички държави желаните резултати от обучението са определени така, че да отразяват отговорностите и изискванията на работното място.

➤ Във всички държави нивото и съдържанието на обучението варират, на първо място, според техническото естество на съответната професия и, на второ място, според степенята, до която професията изисква самостоятелна работа. Това определя необходимостта всички държави да приемат до голяма степен подобни "нива" за квалификации в ПОО, които могат да се категоризират, както следва:

- Полуквалифициран работник/стажант;
- Квалифициран работник/занаятчия/чирак;
- Техник/занаятчия с по-висока квалификация/служител с надзорни функции/специалист;
- Техник (по-висока степен на квалифи-

кация).

➤ По отношение на организацията и методите, които се използват за разработването и актуализирането на стандартите за професионална квалификация, съществуват следните сходства:

- Във всяка от разгледаните страни държавата има значително участие чрез ресорното министерство или министерства, регионални власти (напр. германските Lander и италианските области), специални ведомства (напр. Националната служба за професионално обучение и заетост на Ирландия или Шотландската служба за квалификации) или комбинация от институции. Тези организации обикновено работят в мрежа от по-малки органи, представляващи професионалните сектори.

- В повечето страни процесът се основава на консултативен модел, при който организационният съвет събира заедно представители на бизнеса и образованието, като първите представят своето мнение за текущите и бъдещите потребности от обучение - от икономическа гледна точка, а вторите представят възгледите си в рамките на съществуващата система за квалификация.

В различните държави формата на този консултативен модел е различна в зависимост от техните институции и традиции. Балансът между интересите на бизнеса и образователните заведения може също да е различен в различните държави. Страни, които са поставили социалните партньори недвусмислено начело на процеса, например Дания, са най-говолни от своя подход; а в други, като Словакия, където интересите на образователния сектор доминират в съответните комитети или групи, съществуват опасения, че стандартите за квалификация отдават прекалено голямо значение на начина на преподаване и процеса, като същевременно пренебрегват резултатите от обучението и пригодността за започване на

работа.

➤ В много държави, чийто подход може да се счита за добра практика, процесът на разработване на стандарти за квалификации започва със създаването на професионални стандарти.

Съществуват различни документи, в които са разписани квалификациите и компетенциите, изисквани за различните работни функции. Тези професионални стандарти се използват за създаване на различни квалификации, които могат да се придобият в училища, колежи, висши учебни заведения, на работното място, чрез акредитиране на вече придобити знания и умения или чрез различни комбинации от изброените дотук.

➤ Съществува значително сходство в структурата и съдържанието на професионалните стандарти в цяла Европа. Все по-голямо внимание се обръща на мобилността на работниците, особено за занаятчии и квалифицирани професионалисти от всички сфери, като този процес ще се улесни и насърчи от постигането на споразумение за Европейска квалификационна рамка (ЕКР).

➤ Повечето държави (чиято практика се препоръчва като "добра") приемат концепцията за осигуряване на качеството с цел придържане към стандартите. Както става ясно от предложението на Европейската комисия за ЕКР, осигуряването на качеството е от голямо значение за осигуряване на система за разпределяне на отговорностите и като инструмент за усъвършенстване.

През декември 2002 г. в Копенхаген е постигнато съгласие за създаване на обща рамка за качество в областта на ПОО. Проектът за ЕКР изисква осигуряването на качеството да обхване всички нива на образование и обучение. То трябва да стане негледима част от управлението на институциите за образование и професионално обучение. Осигуряването на качество трябва да включва редовна оценка на институциите или програмите от външни организации или ведомства, които на свой ред трябва да подлежат на проверка. Както се отбелязва и в самата ЕКР, оценката на качеството трябва

да поставя акцент върху резултатите от обучението; в процеса трябва да участват всички заинтересовани.

➤ Сред разглежданите държави, които изпълняват изискванията на ЕКР за осигуряване на качество, с най-добри практики са Англия, Шотландия, Ирландия и Италия.

Различия

➤ Във всички разглеждани държави не са създадени официални квалификационни рамки (Белгия - френска общност, Германия, Италия и Словакия нямат национални рамки, а Дания има такава, но само за по-високо ниво квалификации, която почти не включва ПОО), но действа система за национални стандарти за квалификация. Франция има Национален списък на квалификациите, който може да изпълни ролята на национална квалификационна рамка. Белгия (фламандска общност) в момента няма такава рамка, но правителството работи по разработването ѝ.

➤ Англия, Ирландия и Шотландия са приели национални квалификационни рамки, които в малка степен се различават помежду си. Сред разликите е например степенята, до която се използва системата на "учебни кредити". Английската рамка например използва квалификациите за основа на системата, като квалификацията е разделена на модули макар и без стандартизация. Шотландският и Ирландският модел се отличават с повсеобхватни рамки, като отделните звена са отбелязани в рамката и изпълняват ролята на отделни етапи за постигане на квалификация.

➤ За всички разглеждани държави (независимо от това дали имат национални квалификационни рамки, или не) е възможно да се сравнят квалификациите на четирите основни нива на ПОО: "полуквалифициран", "квалифициран", "техник" или "техник с висока степен на квалификация".

Анализите показват известни различия в квалификационните нива, които се изискват от хора с подобни професии в различните държави, въпреки че разликите не са много значителни. Например в английската национална квалификационна рамка ниво 2 е обичайното ниво на квалификация за квалифи-

цирани работници и "чираци", ниво 3 е обичайното ниво за квалификация на техник. В Ирландия обаче Националната служба за професионално обучение и заетост издава Craft Certificates (угодноверение за занаятчия) при завършването на курса на практическо обучение с "чиракуване". Това се равнява на ниво 6 в ирландската рамка, еквивалентно на ниво 5 от английската рамка. Разликата не е задължителна по отношение на съдържанието. Английската система е класирала резултата от обучението единствено върху нивото на знания и умения, необходими за изпълнение на тази функция. Ирландската система, от друга страна, е взела предвид "компетентността" като допълнителен индикатор за ниво – в нея е заложено, че един "занаятчия", който работи самостоятелно, компенсират липсата на определени теоретични познания с практически умения и затова поставя тази квалификация по-високо спрямо традиционните квалификации.

➤ Съществуващите квалификационни рамки също така имат различен брой нива. Това се дължи на факта, че броят на нивата и техният обхват обикновено се отнасят до традиционните "изходни точки" от образователната система на всяка държава, които варират. ЕКР ще има осем нива. Английската квалификационна рамка неотдавна е преработена от пет на осем нива, като се започва от ниво 1 за полуквалифицирани работници и образователните им еквиваленти: в системата има също изискване за входно ниво. Шотландската квалификационна рамка има 12 нива, с три нива "за достъп" под "ниво 1" (полуквалифициран) и допълнително ниво при висшето образование, което води до разлика между обикновено висше образование и "honours" образователна степен. Ирландската рамка на квалификациите има десет нива.

➤ Отделните държави имат също и значителни различия в степента на държавната роля при разработването на стандарти за ПОО. Това отново е свързано с различните обстоятелства в държавата - доколко централизирана или децентрализирана е тяхната обща система за държавно управ-

ление, дали традиционно разчитат на законови предписания, или на споразумения между различните заинтересовани страни, каква е тяхната история и какви са техните традиции.

➤ Има допълнителни различия в начина, по който се разработват и създават стандарти за ПОО, както и в техния формат. От анализа на най-добрите практики в Европа може да се извлече предположението, че стандартите и насоките трябва да обхващат търсените компетенции и резултати от обучението, техническите изисквания, които трябва да се изпълняват при завършване на квалификацията и отговорностите на всяка професия.

➤ Въпреки че в изследването се отчитат сходствата по отношение на разбирането за необходимост от система за осигуряване на качеството (quality assurance, QA), има сериозни различия в практическите мерки за спазване на стандартите и строгостта на QA.

В някои държави образователните институции имат значителна автономност и могат да проявяват гъвкавост при прилагането на стандарти при квалификациите, което може да е добра практика, ако се извършва според предварително установени параметри, с "благословията" на социалните партньори, или когато е съпроводено от строги външни проверки. В други държави промяната или актуализацията на стандартите може да изисква централно проучване и одобряване, което, макар да гарантира единен подход, същевременно отнема дълго време - пример в тази насока е френската Commission Nationale des Certifications Professionnelles (CNCP).

➤ Различия в терминологията, които могат да се окажат трудни за идентифициране, освен ако човек не познава всички езици и системи на отделните държави.

Много от различията ще намалеят с разработването на национални квалификационни рамки от всички държави в ЕС като част от подготовката за изграждане на ЕКР. Националните квалификационни рамки и системи ще трябва да отговарят на ре-

дица изисквания и да спазват редица принципи, включително:

- да поддържат принципа за “учене през целия живот”;
- да обхващат както първоначалното, така и продължаващото образование и обучение;
- да развиват основни компетенции и да поставят акцент върху резултатите от обучението, а не толкова върху входните ресурси и процеси за обучение;
- да удостоверяват както формалното, така и неформалното обучение, което означава, че трябва да има средства за акредитиране на вече придобити знания и практи-

чески опит;

- да осигуряват равен достъп до ПОО за всички групи;
- да позволяват разнообразни методи за оценка;
- да използват “кредитни точки”, включително за различни модули, с цел да се улеснят прехвърлянето и натрупването на “кредитни точки”;
- да изграждат прозрачна, редовна и всеобхватна система за осигуряване на качеството;
- да осигуряват насоки и консултиране за обучаващите се и за хората, които планират да започнат обучение.

Източник:

Development of Vocational Qualification Standards in a Selection of European Member States - <http://bulgaria.naric.org.uk/documents/Draft%20Stage%201%20Report.doc>

М. Стоянова



МОДЕЛИ НА УПРАВЛЕНИЕ И СТРУКТУРА НА СИСТЕМИТЕ ЗА ОБРАЗОВАНИЕ И НАУКА

КВАЛИФИКАЦИОННИ РАМКИ В ЕВРОПА

В проучването на Европейската информационна мрежа Eurymice "Non-Vocational Adult Education in Europe", публикувано през януари 2007 г., се засягат важни въпроси по отношение на политиката за формалното¹ и неформалното² обучение на възрастни в рамките на официалната образователна система на европейските страни. В проучването са представени националните квалификационни системи на гържавите членки на Европейската информационна мрежа (с изключение на Турция).

За да се постигнат максимални резултати в образованието, квалификациите трябва да бъдат част от една прозрачна квалификационна система, която да отчита всички аспекти на дейността на конкретната гържава, целящи придобиване или признаване на образователни квалификации. Такава система включва въпросите за институционалната организация, оценката на качеството, процеса на оценяване, процедурите за валидиране, присъждането на квалификации, признаването на умения и други механизми.

Общата цел за изграждане в Европа на общество, базирано на знанието, и необходимостта от усвояване на знания и умения през целия живот налагат по-съгласувани и гъвкави квалификационни системи. В много от страните съществуващите до момента квалификационни системи са резултат от липсата на организация на участващите институции и механизми за признаване на образование, от трудностите за достъп до

образование и други причини. Доскоро повечето европейски страни изграждат квалификационни системи, базирани на показатели на входа на процеса на обучение, обратно на квалификационните системи, базирани на точно определени компетенции след завършване на обучението.

Понастоящем в много европейски гържави квалификационните системи се усъвършенстват и трансформират, като се прилагат редица мерки за преодоляване на техническите, културните и политическите предизвикателства, съпътстващи систематизирането на квалификациите. Реформите в тази област включват законодателни мерки (Ирландия, Испания, Италия, Малта); създаване на национален/регионален орган, отговарящ за квалификационната система в страната (Белгия – фламандската общност, Ирландия, Испания, Малта, Холандия, Португалия), и разработване на национална и/или регионална квалификационна рамка (Чехия, Ирландия, Испания, Великобритания).

Квалификационната рамка обхваща образованието и обучението и не зависи от начина, по който се присъждат квалификациите, включени в рамката. Националната/регионалната квалификационна рамка (НКР) може да придобие формата на регулаторен документ, който установява квалификациите и съответната им позиция в йерархията на образователните резултати, както и органите, присъждащи квалификациите (awarding bodies). НКР включва мрежа от ква-

¹ Обучение за възрастни, които са напуснали начално образование извън масовите училища и искат да получат квалификации в по-късен етап от живота си. Осигурява се чрез формалната образователна система и институции.

² Обучение за възрастни, което не е директно свързано с пазара на труда и обикновено не води до получаване на официални сертификати.

МЕРКИ ЗА РАЗВИТИЕ НА НАЦИОНАЛНИТЕ КВАЛИФИКАЦИОННИ СИСТЕМИ (2005/2006)

Мярка	Държава
<p>Законодателство</p> <ul style="list-style-type: none"> • Закон за националните квалификации (образование и обучение) 1999 • Закон за взаимно признаване на квалификациите 2002 и допълнително законодателство • Закон за квалификациите и професионалното обучение 2002 • Законодателни декрети 2003 и 2005 	<p>Ирландия</p> <p>Малта</p> <p>Испания</p> <p>Италия</p>
<p>Национален орган</p> <ul style="list-style-type: none"> • Работна комисия към правителството (Government Taskforce) • Национален орган за квалификации (National Qualifications Authority of Ireland) • Съвет по квалификациите (Malta Qualifications Council) • Координиращ орган (Co-ordinating Body) • Национален институт по квалификациите (National Qualifications Institute) 	<p>Белгия (френска общност)</p> <p>Ирландия</p> <p>Малта</p> <p>Холандия</p> <p>Испания</p>
<p>Национална/регионална квалификационна рамка</p>	<p>Чехия</p> <p>Ирландия</p> <p>Испания</p> <p>Великобритания</p>
<p>Разработване на национална квалификационна рамка – ключов приоритет</p>	<p>Естония</p> <p>Кипър</p> <p>Латвия</p> <p>Полша</p> <p>Румъния</p> <p>Словения</p>

лификации (обикновено свързани със съответни програми), институции, обезпечаващи такива програми, и организации, които присъждат или признават тези квалификации. Повечето НКР подпомагат и улесняват признаването на предшествващо образование за получаване на кредити или квалификации, за да се намалят времето и финансовите разходи на обучаващите се.

В рамките на страната/региона НКР дава възможност образователните постижения да се обвържат с по-широка аудитория, включваща образователните и обучаващите

институции, както и институциите, свързани със заетостта. Значението на НКР за развитието на рамка за учене през целия живот е решаващо. НКР има потенциала на инструмент, който може да преодолее разробеността на квалификациите и да повиши тяхната прозрачност, съгласуваност, свързаност и взаимодействие в цялото многообразие на ученето през целия живот. Създаването на т.нар. зони на взаимно доверие (zone of mutual trust) между заинтересованите страни на регионално, национално и интернационално равнище е съществен еле-

мент в създаването на предразполагаща към успех среда.

През последните години в Ирландия, Испания и Великобритания се извършва относително бързо развитие на НКР. Тяхното развитие не е теоретично, а е насочено към практическото прилагане. В резултат на това националните квалификационни рамки в отделните държави придобиват различни форми. Всички те изискват съгласие на заинтересованите страни за създаване на зоната на взаимно доверие.

Развитието на НКР е ключов приоритет в Естония, Кипър, Латвия, Полша, Румъния и Словения.

В Литва Министерството на труда и социалната сигурност, с подкрепата на европейските социални фондове, внедрява проект за НКР, включващ еднородна, съгласувана и прозрачна квалификационна система, която обхваща всички нива на квалификация. Понастоящем се анализира квалификационната среда, която да осигури основа за развитието на НКР до 2008 г.

Някои държави (Дания, Германия, Португалия) се позовават на предимството от последователно придобити квалификации през целия живот на всеки човек и отхвърлят квалификациите, придобити веднъж и завинаги в по-ранни години.

Органи, присъждащи квалификации (awarding bodies)

Органите, присъждащи квалификации, обикновено са обществени органи, упълномощени да определят и/или признават значението на квалификацията, което я позиционира в НКР.

В Малта например Съветът по квалификациите (Qualifications Council), създаден през 2005 г., има за цел да развива и управлява НКР и да акредитира институциите и програмите.

В Ирландия подобен орган с паралелни компетенции (National Qualifications Authority of Ireland) е създаден през 2000 г.

Процедури за оценяване в рамките на формалното обучение на възрастни

Във всички страни процедурите за оценяване в рамките на формалното обучение

на възрастни не се различават от процедурите за оценяване, прилагани в масовото задължително и средно образование. Въпросът, който възниква, се отнася до съответствието с типичното оценяване в масовото средно образование, като при възрастните често крайното оценяване се базира на подертано по-стеснен комплекс от умения.

Специфични сертификати за грамотност

Във Великобритания (Англия, Уелс и Северна Ирландия) има национални стандарти за грамотност за възрастни, включващи национални квалификации за грамотност, за формиране на умения по четене и смятане, както и за информационни и комуникационни технологии (ИКТ). Квалификациите обхващат три нива, като входното ниво (Entry Level) представлява първото ниво на НКР и има за цел да насърчава прогреса в следващите нива.

В Ирландия са разработени сертификати за първите две нива от общо 10-те нива на НКР за признаване на основните умения.

Словения участва в проекта за разработване на европейски сертификати за основни умения (EDCEBS), като са предприети мерки те да бъдат официално признати в страната.

Сертификати за езиково обучение

В редица европейски страни чуждоезиковото обучение се оценява и акредитира от международни органи, най-често установени в страната, в която се провежда обучението.

В България и Чехия тези квалификации са специфични.

В Холандия съществуващата петстепенна рамка за холандски език (NT2) ще бъде заменена с нова структура, която да съответства на общата европейска езикова рамка.

Сертификати за езикови компетенции за емигранти се разработват в Испания, Австрия и Норвегия.

Специфични ИКТ квалификации

Във Франция през 2001 г. са въведени ИКТ квалификации за възрастни, сертификати

кати B2i FC-GRETA за компютърни умения и Интернет за възрастни.

В Белгия (германска общност), Ирландия и Малта се възприема Европейският стандарт за компютърни умения (European Computer Driving Licence -ECDL).

Признаване на неформалното и инцидентното (самостоятелното) учене

Концепцията за ученето през целия живот обхваща формалното, неформалното и инцидентното (самостоятелното) учене. Въпреки че неформалното обучение на възрастни обикновено не води директно до квалификация, в Европа все повече се признават знанията, уменията и компетенциите, придобити в неформалното и инцидентното (самостоятелното) учене. До момента все още няма установена терминология. Този въпрос ще се реши с въвеждането на европейска квалификационна рамка. Понастоящем се възприема терминът **признаване на предишно обучение** (recognition of prior learning - RPL³), който се използва и в настоящото проучване.

В повечето европейски държави условия за RPL има в сферата на професионалното образование и обучение.

В някои страни (Франция, Холандия, Португалия, Финландия и Норвегия) съществува добре изградена система за RPL.

В Белгия (фламандска и френска общност), Дания, Ирландия, Испания, Словения и Швеция се предприемат мерки за решаване на този въпрос.

В Белгия (фламандска и френска общност), Чехия, Дания, Ирландия, Франция, Италия, Унгария, Холандия, Австрия, Португалия, Словения, Финландия, Швеция и Норвегия мерките за RPL включват и създаването на законодателни рамки.

В Исландия има национални ръководства за учебните планове, включващи отговорността на отделните училища по отношение на RPL.

В Словакия все още не са взети мерки за RPL.

В Дания през 2004 г. се приема план за

действие, подкрепящ RPL в рамките на образователната система със специални препоръки за обучението на възрастни и за професионалното обучение, а през 2005 г. се въвежда система за признаване на предишно обучение.

Във Франция лицата с поне три години трудов стаж могат да получат официално признаване на професионалните си качества чрез съответен сертификат.

В Италия RPL има в редица национални и регионални норми, както и в споразумения със социални партньори.

В Литва през 2004 г. се приема план за изготвянето до 2008 г. на стратегия, която да осигурява ученето през целия живот и механизмите за признаване на компетенциите, получени в неформално обучение и самообучение.

В Норвегия RPL е в дневния ред на образователната политика още от 1999 г. като неразделна част от реформата за компетентност на възрастни. Реформата дава на възрастните законодателни права за признаване на получени неформални компетенции и достъп до средно или висше образование.

В Португалия Националната система за признаване, валидиране и сертифициране на компетенции понастоящем е насочена към възрастните (над 18 години) без основно образование. Системата работи чрез мрежа от около 84 центъра.

В Швеция инициативата за обучение на възрастни от 1997-2002 г. разгръща своята приложимост за валидиране на реални компетенции.

В Исландия валидирането на неформалното обучение се очертава като "феномен". Наличието на центрове за учене през целия живот, обсъждането на ученето през целия живот в рамките на Европейския съюз и натискът от страна на отделни хора и трудови общности са довели до установяването в страната на система за валидиране на неформалното и инцидентното учене. Валидирането се разрешава чрез Центъра за об-

³ По-нататък в материала се използва абривиатурата RPL, така както тя се използва и в проучването.

разование и обучение, създаден от Федерацията на труда в Исландия и Конфедерацията на работодателите в страната. Центърът е с публично финансиране и се очаква да съдейства на министъра на образованието в разработването на механизми за признаване на предишно обучение за отделни лица, които нямат средно образование.

В Белгия (френска и фламандска общност), Словения и Норвегия RPL се използва официално за достъп до висше образование. В повечето случаи признаването на предишно обучение е насочено към получаването на квалификации за професионално образование. Примери са Малта (Институт по туризъм), Словения и Норвегия. В Чехия признаването на предишно обучение, ориентирано към пазара на труда, е планирано за 2007 г.

В доклада на ОИСР 'The Role of National Qualifications Systems in Promoting Lifelong

Learning" от 2005 г., който обхваща осем държави (Австралия, Чехия, Германия, Гърция, Ирландия, Италия, Испания и Великобритания), се отбелязва, че в някои държави като Испания, Гърция, Чехия и Япония НКР се свързва главно с професионалното образование и обучение. В Ирландия НКР обхваща всички квалификации, а във Великобритания – всички, с изключение на тези във висшето образование (за което има отделна квалификационна рамка).

В доклада на ОИСР се подчертава, че въпреки съществуващите различия, НКР имат сходство: кохерентност, интеграция на квалификационните системи (или подсистеми); увеличаване на достъпа до образование, развитие и гъвкавост на квалификациите. Те са инструмент за посрещане на социално-икономическите потребности и ученето през целия живот.

Източници:

Non-Vocational Adult Education in Europe, January 2007 -

http://www.eurydice.org/ressources/eurydice/pdf/0_integral/083EN.pdf

The Role of National Qualifications Systems in Promoting Lifelong Learning.

The development and use of 'Qualification Frameworks' as a means of reforming and managing qualifications systems -

<http://www.oecd.org/dataoecd/41/39/33977045.pdf>

М. Стоянова

НАЦИОНАЛНА КВАЛИФИКАЦИОННА РАМКА НА ВЕЛИКОБРИТАНИЯ

Във Великобритания (Англия, Уелс и Северна Ирландия)* са въведени и действат Национална квалификационна рамка и Рамка за квалификациите във висшето образование. Тези рамки са разработени и се поддържат съответно от Службата за квалификация и учебни програми (Qualification and Curriculum Authority) и Агенцията за осигуряване на качеството на висшето образование (Quality Assurance Agency for Higher Education).

Национална квалификационна рамка

Националната квалификационна рамка (НКР) е създадена през 1998 г., а през септември 2004 г. са направени последните промени в нея. Тя определя нивата, на които мо-

гат да се признават квалификации. Основните ѝ цели са:

- да поясни връзката между нивата на различните видове квалификации;
- да подпомогне достъпа, мотивацията и постиженията в областта на образованието и професионалната подготовка, като по този начин засили международната конкурентоспособност;
- да насърчи обучението през целия живот, помагайки на хората да си начертаят ясни планове за по-нататъшна професионална реализация;
- да избегне дублирането и припокриването на квалификациите, като същевре-

* В Шотландия е разработена и действа самостоятелна Рамка на оценките и квалификациите (Scottish Credit and Qualifications Framework, SCQF)

менно гарантира изпълнението на всички образователни потребности.

През септември 2004 г., с цел постигането на по-голяма прецизност при признаването на квалификациите, НКР е променена. В резултат от това нивата са увеличени от пет на девет. Новите нива от 4 до 8 (предишни нива 4 и 5) са съпоставими с нивата от Рамката за квалификациите във висше-

то образование, която обхваща квалификациите, присъждани от университетите и другите висши учебни заведения. Увеличаването на броя на нивата не променя броя и съдържанието на квалификациите.

Настоящата НКР включва девет нива (от входно ниво до ниво 8). Входното ниво и нивата от 1 до 3 остават без изменение, докато нивата 4 и 5 се разделят на пет нива.

Национална квалификационна рамка		Национална квалификационна рамка за висше образование
Преди промените	След промените	
Ниво 5 Национална професионална квалификация (NVQ) Ниво 5 Диплома (Diploma)	Ниво 8 Специалист (Specialist)	D (doctoral) Докторати (Doctorates)
	Ниво 7 Диплома (Diploma)	
Ниво 4 Национална професионална квалификация (NVQ) Ниво 4 Диплома (Diploma)	Ниво 6 Диплома (Diploma)	H (honours) Бакалавърски степени (Bachelors degrees), Угостоверения и дипломи за завършен курс на висше образование (graduate certificates and diplomas)
	Ниво 4 Специализирани професионални квалификации (BTEC) Висша национална диплома (Higher National Diploma)	
Ниво 4 Угостоверение (Certificate)	Ниво 4 Угостоверение (Certificate)	C (certificate) Угостоверения за висше образование (Certificates of higher education)
Ниво 3 Угостоверение (Certificate) Ниво 3 Национална професионална квалификация (NVQ) Професионално ниво "А" (A levels)		
Ниво 2 Диплома (Diploma) Ниво 2 Национална професионална квалификация (NVQ) Широки професионални квалификации (GCSEs Grades A-C)		
Ниво 1 Угостоверение (Certificate) Ниво 1 Национална професионална квалификация (NVQ) Широки професионални квалификации (GCSEs Grades D-G)		
Входно ниво (Certificate in Adult Literacy)		

Използването на нива в НКР показва сравнимостта на получените квалификации, водещи до получаването на удостоверение, но не показва, че различните удостоверения и дипломи имат една и съща цел, съдържа-

ние и резултат.

НКР се основава на набор от дескриптори, очертаващи ключовите аспекти на квалификациите, акредитирани на съответното ниво. Дескрипторите са, както следва:

Рамка	Показатели за ниво (дескриптори)	Примери за квалификации
Входно ниво	Квалификациите за входно ниво признават основни знания и умения и способността да се прилага наученото в ежедневни ситуации под пряко ръководство или надзор. Обучението на това ниво включва изграждане на основни знания и умения и не е насочено към конкретна професия.	Квалификациите се издават на входно ниво (entry) 1, входно ниво 2 и входно ниво 3 за различни дисциплини
Ниво 1	Квалификациите за ниво 1 признават основни знания и умения и способността да се прилага наученото под пряко ръководство или надзор. Обучението на това ниво се отнася за дейности, които са предимно свързани с ежедневни ситуации и могат да се отнасят и към определена професионална компетентност.	NVQ 1; Удостоверение за шпакловчик; GCSEs Оценки D-G; Удостоверение за завършен курс по автомобилотехника
Ниво 2	Квалификациите за ниво 2 признават способността за придобиване на добри знания и познаване на тематиката в определена област на работа или обучение и за изпълнение на различни задачи с известна степен на ръководство или надзор. Обучението на това ниво включва изграждане на знания и/или умения по отношение на работна област или дисциплина и е подходящо за много работни длъжности.	NVQ 2; GCSE оценки A*PP-C; Удостоверение за треньор по футбол; Диплома за специалист-козметик
Ниво 3	Квалификациите за ниво 3 признават способността за придобиване и когато е необходимо за прилагане на различни знания и умения. Обучението на това ниво е свързано с придобиване на детайлизирани знания и умения. Подходящо е за хора, които искат да продължат в университет, хора, които работят самостоятелно или наблюдават и обучават други в съответната професионална област.	Удостоверение за помощник-учител; NVQ 3; A level; Документ за завършен допълнителен курс за напреднали (Advanced Extension Award); Удостоверение за полагане на грижи за гребни животни
Ниво 4	Квалификациите за ниво 4 признават специализирано обучение и са свързани с подробен анализ на високо ниво информация и знания в дадена професионална или научна област. Обучението на това ниво е подходящо за хора, които изпълняват технически и професионални длъжности и/или управляват и отговарят за развитието на други. Квалификациите са еквивалентни на Удостоверенията за висше образование.	Диплома за спорт и отгих; Удостоверение за управление на обект; Удостоверение за предучилищна практика

<p>Ниво 5</p>	<p>Квалификациите за ниво 5 признават способността да се увеличават задълбочеността на знанията и познаването на тематиката в определена професионална или научна област, които да дават възможност за формиране на решенията и реакции при комплексни проблеми и ситуации. Обучението на това ниво включва демонстриране на високо ниво на знания, високо ниво на експертност в определени работни длъжности и компетентност при ръководенето и обучението на други. Квалификациите са подходящи за хора, работещи като висши технически специалисти, професионалисти или мениджъри и са еквивалентни на средното ниво на висше образование като дипломи за висше образование, степени "foundation" и други степени, които обикновено не позволяват достъп до програми за следдипломна квалификация.</p>	<p>Диплома по строителство; Удостоверение за завършен курс по сценични изкуства</p>
<p>Ниво 6</p>	<p>Квалификациите за ниво 6 признават специализирани знания на високо ниво в професионална или научна област, които позволяват използването на собствените идеи и научноизследователска дейност на индивида в отговор на комплексни проблеми и ситуации. Обучението включва постигане на високо ниво професионални знания и е подходящо за хора, работещи в "професии на знанието" или заемащи професионални управленски позиции. Квалификациите на това са еквивалентни на бакалавърска степен, удостоверения за завършен курс на висше образование (graduate certificates) и дипломи за завършен курс на висше образование (graduate diplomas.)</p>	<p>Диплома за професионални умения</p>
<p>Ниво 7</p>	<p>Квалификациите за ниво 7 признават високо развити и комплексни нива на знание, които позволяват разработването на задълбочени и оригинални решения на сложни и непредвидими проблеми и ситуации. Обучението включва демонстрирането на високо ниво на специализирано професионално знание и е подходящо за висши професионалисти и мениджъри. Квалификациите за това ниво са еквивалентни на магистърска степен, удостоверение за следдипломна квалификация и диплома за следдипломна квалификация.</p>	<p>Диплома за езикови преводи; Аспирантура по музикознание</p>
<p>Ниво 8</p>	<p>Квалификациите за ниво 8 признават водещи експерти или професионалисти в определена област. Обучението включва разработване на нови и творчески подходи, които разширяват или преформулират съществуващите в момента познания или професионална практика.</p>	<p>Удостоверения за специалист</p>

Рамка за квалификациите във висшето образование

Рамката за квалификациите във висшето образование (РКВО) официално е обявена през януари 2001 г. от Агенцията за осигуряване на качеството на висшето образование (Quality Assurance Agency for Higher Education).

Тя се прилага за степените, дипломите и сертификатите, присъждани от университетите или другите висши учебни заведения.

Рамката има пет нива – три, от които са undergraduate, и две, от които са postgraduate.

Основните квалификации на всяко ниво се описват с т.нар. дескриптори на квалификациите (Qualification descriptors). Те са съставени от две части. Първата част описва постиженията, които студентът трябва да може да демонстрира, за да получи дадената квалификация. Тази част е от особен интерес за тези, които разработват, одобряват и ревизират академичните програми. Втората част на дескрипторите представя по-широк кръг от умения, които се предполага, че студентът е развил по време на обучението. Тази част е в помощ преди всичко на работодателите и други заинтересовани страни.

1 Сертификат	C ниво	Удостоверение за висше образование
2 Междинна	I ниво	Фундаментална степен, обикновена (бакалавърска) степен / Foundation degrees, ordinary (Bachelors) degrees/ Диплома за висше образование и други дипломи за висше образование
3 С почести	H ниво	Бакалавърска степен с почести (Bachelors degrees with Honours) Удостоверения и дипломи за Graduate степен
4 Магистърска	M ниво	Магистърска степен Удостоверения и дипломи за Postgraduate степен
5 Докторска	D ниво	Докторати

Източници:

The National Qualification Framework. -

<http://www.qca.org.uk/libraryAssets/media/qca-06-2298-nqf-web.pdf>

Development of Vocational Qualification Standards in a Selection of European Member States –

<http://bulgaria.naric.org.uk/documents/Draft%20Stage%201%20Report.doc>

The framework for higher education qualifications in England, Wales and Northern Ireland - January 2001

<http://www.qaa.ac.uk/academicinfrastructure/FHEQ/EWNI/default.asp#framework>

С. Богданова

НАЦИОНАЛНА КВАЛИФИКАЦИОННА РАМКА НА ИРЛАНДИЯ

Ирландия е една от първите страни в Европа, която разработва и въвежда национална квалификационна рамка (НКР). Рамката е резултат от приетия през 1999 г. Закон за квалификациите {Qualifications (Education and Training) Act 1999} и е въведена през 2003 г. Тя е разработена и се поддържа от Националната служба за квалификациите на Ирландия (National Qualifications Authority of Ireland), която е създадена също със Закона за квалификациите.

Рамката представлява система от десет нива, които включват степени за всички видове обучение, като обхваща училищното образование, продължаващото обучение и висшето образование. С нея се въвеждат нови квалификации в системата на образованието и професионалното обучение на Ирландия като сертификат за напреднали (Advanced Certificate) на ниво 6 и обикновена бакалавърска степен (Ordinary Bachelor Degree) на ниво 7. Най-големият ѝ принос по отношение на продължаващото обучение е разработването на квалификациите за нива от 1 до 6.

Освен основните степени НКР признава и различните съкратени форми на образование и професионално обучение чрез степените: minor awards, supplemental awards and special purpose awards. .

Националната квалификационна рамка дава възможност за сравняване и съпоставяне на националните и международните образователни и професионални квалификации. Тя помага на учащите се да планират своето обучение и на работодателите да определят квалификацията на специалистите, от които се нуждаят.

Структура на Националната квалификационна рамка

Рамката е структурирана на десет нива, като на всяко ниво има един вид или няколко вида степени. Нивата се описват посредством индикатори (level indicators), а степените съответно от дескриптори (award-type-descriptors).

Степените са четири вида:

- Основни степени (Major Awards): основният вид степен, присъждана за съответното ниво;
- Второстепенни (Minor Awards): при частично постигане на резултатите за основните степени;
- Допълнителни степени (Supplemental Awards): за обучение, което се извършва допълнително към основната степен;
- Степени със специална цел (Special Purpose Awards): за сравнително тясно профилирано обучение или обучение със специална цел.

Регулаторни органи

Чрез Закона за квалификациите от 1999 г. и с въвеждането на Националната квалификационна рамка значително се редуцира броят на органите, които могат да присъждат степени в Ирландия. Процедурите, които те трябва да следват при изпълнението на своите задачи, се определят от Националната служба за квалификациите на Ирландия, която отговаря също и за гарантиране на качеството на тези процедури.

➤ **Държавна изпитна комисия** (State Examinations Commission): квалификациите в училищното образование;

➤ **Съвет за степените в продължаващото образование и обучение** (Further Education and Training Awards Council): всички степени при продължаващото образование за нивата от 1 до 6;

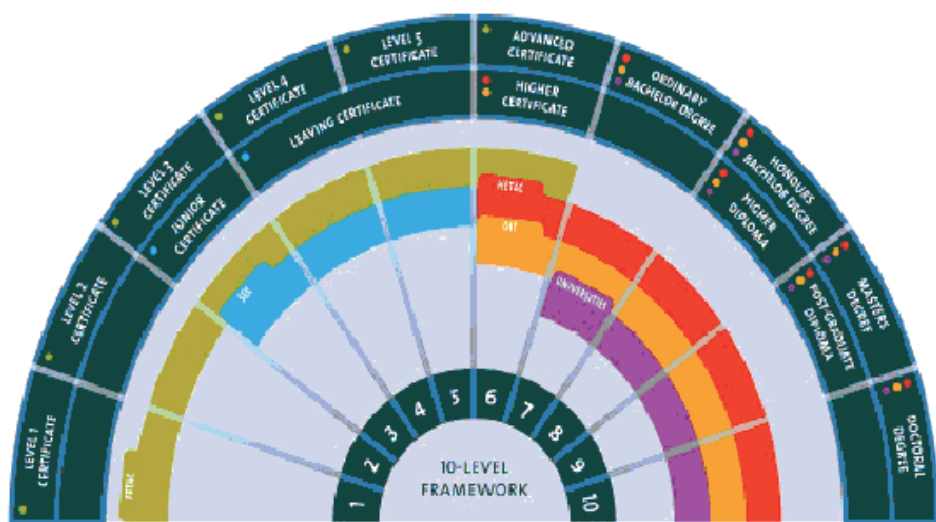
➤ **Съвет за степените във висшето образование и обучение** (Higher Education and Training Awards Council): степените за висшето образование, присъждани от висшите учебни заведения (без университетите) за нивата от 6 до 10;

➤ **Университети**: степените за висше образование за нивата от 7 до 10;

➤ **Институт по технологии в Дъблин**: степените за висше образование за нивата от 6 до 10;

➤ Други професионални органи, имащи законово право да присъждат степени.

Основни видове степени и регулаторни органи



■ Съвет за степените в продължаващото образование и обучение (FETAC)
 ■ Държавна изпитна комисия (SEC)

■ Съвет за степените във висшето образование и обучение (HETAC)
 ■ Институт по технологии в Дъблин (DIT)
 ■ Университети

Източници:

About the NFQ - <http://www.nfq.ie/nfq/en/about.html>

National Qualifications Framework – Ireland - http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/hrdr/init/irl_31.htm

Determinations for the Outline National Framework of Qualifications - http://www.nfq.ie/nfq/en/public_resources/documents/DeterminationsfortheOutlineNFQ.pdf

В. Георгиева

НАЦИОНАЛНА КВАЛИФИКАЦИОННА РАМКА НА ИСПАНИЯ

В Испания реформи в професионалното образование и обучение се наблюдават още през 90-те години на миналия век със създаването на Националната квалификационна система за професионално образование (National Qualifications & Vocational Training System) и на Квалификационната рамка за професионално образование и обучение (Vet Qualifications Framework) като основен елемент на тази система. Тогава се създават и перспективи за осигуряване на учене през целия живот.

Националната квалификационна рамка (НКР) на Испания представлява петстепенна система, която покрива само професионалното образование. Заложените в нея квалификационни нива могат да бъдат съпоставени с нивата на Европейската квалификационна рамка. На този етап НКР не е добре обоснована, нивата не са ясно очертани и

разграничени едно от друго. Предприети са множество мерки и дейности за нейното усъвършенстване.

В основата на НКР за професионално образование е Националният каталог за професионални квалификации (National Catalogue of Vocational Qualifications) и свързаният с него (допълващ го) Каталог на модули за професионално образование и обучение (Module VET Catalogue).

Освен създаването на Национален каталог за професионални квалификации, през 90-те години се поставя и началото на множество инициативи, а именно процедури за оценка и дейности за подобряване на качеството на Националната квалификационна система за професионално образование и за утвърждаване на процедури за акредитация.

Законът за квалификациите и професионалното обучение от 19 юни 2002 г. урежда

създаването на интегрална система за професионално образование, квалификации и акредитация, която да отговаря на нуждите на трудовия пазар за квалифицирани човешки ресурси.

Основни термини на НКР за професионално образование на Испания са:

➤ **Професионална квалификация:** набор от професионални компетенции, придобити чрез модулно обучение или друг вид обучение или чрез придобит стаж и професионален опит на пазара на труда;

➤ **Единица мярка за професионална компетентност:** минималният обем на професионални компетенции, който би могъл да бъде официално признат и частично акредитиран;

➤ **Професионална компетентност:** качества на личността, формирани на основата на придобити знания и умения, които способстват за проявяване на инициатива, за работа в екип и за качествено упражняване на определена професия според държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по професия.

Национален институт за квалификации

Националният институт за квалификации (Instituto Nacional de las Cualificaciones - National Institute for Qualifications) е официалната институция, на която са делегирани правата за регулиране и координиране на Националната квалификационна система за професионално образование. Институтът представлява координиращото звено между Министерството на образованието и науката на Испания и Генералния съвет за професионално образование (General Council of Vocational Training). Институтът осигурява техническа помощ на Генералния съвет за професионално образование, който създава и актуализира Националния каталог за професионални квалификации и съответно свързания с него Каталог на модули за професионално образование и обучение (Module VET Catalogue). Генералният съвет за професионално образование е съставен от представители на публичната администрация, на автономните области, работнически организа-

ции и търговски съюзи.

Професионалните квалификации и свързаните с тях образователни спецификации са създадени от Националния институт за квалификации на базата на съответната подходяща методология, приета от Генералния съвет с участието и сътрудничеството на автономните области и други компетентни публични администратори, социални партньори и различни представители на индустрията.

Национален каталог за професионални квалификации

Националният каталог за професионални квалификации на Испания е създаден със Закона за квалификациите и професионалното обучение от 19 юни 2002 г. В него са обособени 26 групи професии, разделени в пет квалификационни нива. Съответните образователни модули, отговарящи на различните професионални квалификации, са структурирани в Каталог на модули за професионално обучение, който е неизменно свързан с Националния каталог за професионални квалификации на Испания. Националният каталог се прилага на национално ниво. Той се отнася за всичките автономни области на Испания.

Целите на Националния каталог за професионални квалификации на Испания са:

➤ подпомагане на професионалното образование, за да може то да отговаря на нуждите на индустрията;

➤ осигуряване на перспективи за учене през целия живот;

➤ допринасяне и осигуряване на прозрачност и единство на трудовия пазар и създаване на перспективи за мобилност на работниците.

Функциите на Националния каталог за професионални квалификации на Испания са:

➤ да идентифицира, дефинира и структурира професионалните квалификации и да създава съответното им образователно съдържание;

➤ да определя дадени образователни програми за придобиване на различни професионални квалификации и сертификати за професионална компетентност;

➤ да оценява, идентифицира и акредитира професионалните умения, придобити в процеса на работа или от неформално обучение;

➤ да подпомага кариерата на групи със специални потребности чрез предоставяне на информация и създаване на съответните образователни програми, обезпечаващи тех-

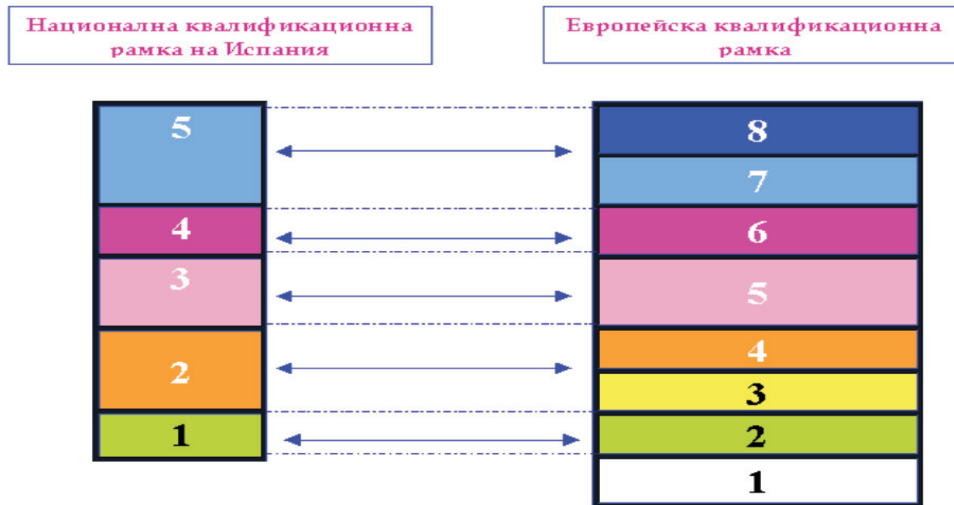
ните нужди;

Каталогът на модулите за професионално обучение съдържа съответните образователни модули, отговарящи на различните професионални квалификации. Той представлява обща рамка за компетентност за интегриране и координация на нуждите на професионалното образование.

ПЕТСТЕПЕННА КВАЛИФИКАЦИОННА СИСТЕМА

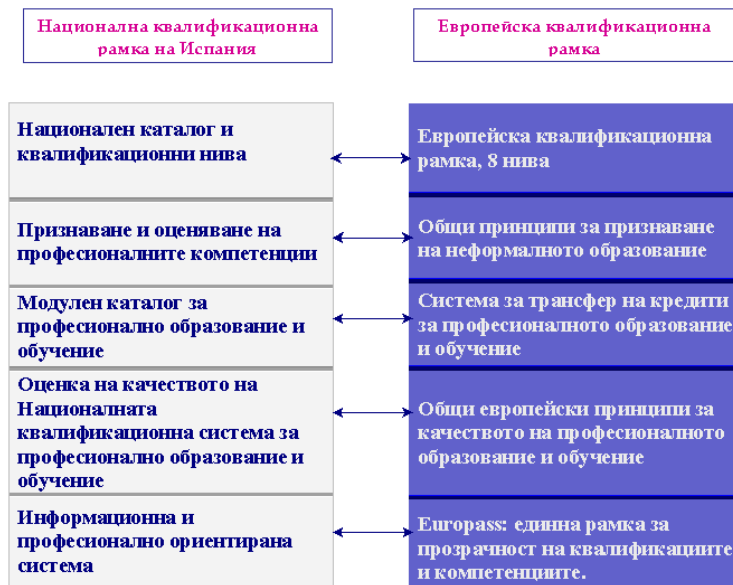
Ниво 1:	Компетенции в малък брой относително прости трудови дейности; ограничено приложение на теоретичните знания и практическите умения;
Ниво 2:	Компетенции в област от добре дефинирани трудови дейности, включващи възможност за използване на съответните автономни техники и инструменти преди всичко с практическа насоченост; използване на знания и умения за изпълнение на задачите и демонстриране на лична интерпретация чрез избор и приспособяване на методи, средства и материали;
Ниво 3:	Компетенции в област от добре дефинирани професионални дейности, изискващи широк спектър от теоретични и практически знания с цел самостоятелно управление на проекти; отговорна координация и надзор на техниката и специализираната дейност, което изисква знания и практически умения, необходими за намиране на творчески решения на абстрактни проблеми;
Ниво 4:	Компетенции в широк кръг от комплексни професионални дейности, изискващи напреднали знания в дадена работна или учебна област, включително задълбочено познаване на теории и принципи и умения, необходими за решаването на комплексни и непредсказуеми проблеми в дадена специализирана работна или учебна област;
Ниво 5:	Компетенции в широк кръг от извънредно много комплексни професионални дейности, изискващи специализирани знания, които отчасти се доближават до най-новите познания в дадена работна или учебна област като основа за иновативно мислене. Висока степен на автономност, научна и професионална интегрираност и траен ангажимент за развитието на нови идеи или методи във водещ работен или учебен контекст, включително в областта на научните изследвания.

Взаимовръзка между съответните нива в Националната квалификационната рамка на Испания и Европейската квалификационна рамка



Петте нива в НКР на Испания съответстват на нивата в Европейската квалификационна рамка (ЕКР). Ниво 1 в ЕКР няма ек-

вивалент в НКР на Испания. Някои от нивата в НКР на Испания отговарят на две нива в Европейската квалификационна рамка.



Източници:

EUNEC conference 24-25 October 2005, Brussels (The consultation on the European Qualifications Framework) - http://www.vlor.be/webEUNEC/10Reports%20and%20publications/Report%20EQF%20consultation%20_Brussels_.pdf

Presentation of The Spanish National. Qualifications & VET System - <http://www.dfes.gov.uk/eupresidency2005/docs/EQFC-StrathclydeBar-FranciscaArbizu.ppt>

Comparative Report - Competence Evaluation Methodologies - <http://www.innomet.ee/innomet/final%20wp3.doc>

Thematic overviews of vocational education and training systems in Spain - http://www.inem.es/otras/referNet/pdfs/Thematic_overview_enero_2007.pdf

National Catalogue of Vocational Qualifications - <http://www2.trainingvillage.gr/download/Cinfo/Cinfo22004/C24D3EN.html>

Д. Дункова

НАЦИОНАЛНА КВАЛИФИКАЦИОННА РАМКА НА ЧЕШКАТА РЕПУБЛИКА

През април 2005 г. Министерството на образованието на Чешката република съвместно с Националния институт за техническо и професионално образование стартира проекта "Разработване на Национална квалификационна рамка, подпомагаща връзките между основното и продължаващото образование". Проектът се финансира от гържавния бюджет и Европейския социален фонд и се очаква да приключи през ноември 2007 г.

Основните цели на Националната квалификационна рамка са:

➤ Постигане на сравнимост на резултатите от ученето при различните форми на обучение и образование, което ще даде възможност за признаване на реалните знания и способности, независимо от начините на тяхното придобиване;

➤ Постигане на сравнимост на квалификационните нива в Чешката република с тези в ЕС;

➤ Трансфер на изискванията на работодателите и бизнеса в образованието и обучението.

Националната квалификационна рамка (НКР) създава обща рамка за всички видове обучение и образование. Нейната структура включва:

- Квалификации;
- Стандарти - описващи квалификациите по стандартизиран начин;
- Нива - разделящи НКР във вертикална посока и съобразени с образователните нива в образователната система на Чехия; те са свързани с нивата, които са определени от Европейската квалификационна рамка;
- Квалификационни области - разделящи НКР в хоризонтална посока на базата на разпределението на образователните области, използвано в образователната система на Чехия.

Основните елементи на Националната квалификационна рамка са квалификациите, които са разделени на два типа:

Квалификация, придобита след завършен етап на обучение (Complete

qualification). Тя може да се получи в професионалните, техническите училища или висшите учебни заведения и включва уменията на индивида да изпълнява определена професия (шивач, електротехник, архитект и др.).

Допълнителна квалификация (Partial qualification) – включва уменията на индивида да изпълнява част от задълженията, които се изискват за определена професия.

Всяка квалификация се определя от индивидуални квалификационни изисквания. Тези изисквания се наричат способности или компетенции и са два вида:

Професионални - определят какво индивидът трябва да притежава по отношение на професионални умения и познания;

Общи - определят какво индивидът трябва да може да прави извън рамките на неговата квалификация (например да работи в екип, да взема решения, да анализира проблеми и др.). Изискванията към общите компетенции за различните професии са с различни нива на трудност: елементарно, например, експертно.

Чрез квалификациите ще бъдат формулирани и изискванията на пазара на труда към образователната сфера и по този начин НКР ще играе ролята на посредник между пазара на труда и образованието.

За всяка квалификация в НКР ще има т.нар. квалификационни стандарти и стандарти за оценяване.

Квалификационните стандарти определят какво трябва да могат да правят обучаващите се, за да получат съответната квалификация. Те представляват набор от компетенции (способности), изисквани за изпълнението на съответните работни дейности.

Стандартите за оценяване представляват сбор от критерии и процедури, чрез които се определя дали индивидите действително отговарят на изискванията на квалификационните стандарти. Чрез тях се уточняват: начините за провеждане на изпита, условията за допускане до изпит, изискванията

за състава на изпитната комисия и др.

Съдържанието на стандартите се базира на изискванията на пазара на труда, поради което решаваща роля при тяхното формулиране ще имат работодателите.

Всички квалификации в НКР имат определено квалификационно ниво.

Предложената НКР включва девет нива.

Най-ниското ниво е Z и отговаря на завършено прогимназиално образование. То не е квалификационно в смисъла на трудова характеристика. Нивата от 1 до 8 се описват чрез компетенции, даващи възможност за достъп до пазара на труда. Те съответстват на всички форми на ученето през целия живот.

Съответствие между нивата в НКР, образователните нива и нивата в ЕКР

Нива в НКР	Образователни нива съгласно Закона за училищата	Категория на образованието съгласно ККОВ*	Ниво в ЕКР**
Z	Прогимназиално образование	C	1
1	Средно образование	D	2
2	Средно образование, завършено с удостоверение за занаят	E	3
3		H	4
4	Средно образование, завършено с матура	K, L, M	5
5	Полувисше професионално образование	N	6
6	Висше образование с бакалавърска степен	R	
7	Висше образование с магистърска степен	T	7
8	Висше образование с докторска степен	V	8

Легенда: * **ККОВ** - Класификация на основните области на образованието на Чехия статистически институт; ** **ЕКР** - Европейска квалификационна рамка

Националната квалификационна рамка ще допринесе за:

А. Постигането на прозрачност в многообразието от различни дипломи и сертификати, които на настоящия етап се присъждат в края на учебните курсове.

Системата на частичните квалификации има за цел постигането на сравнимост на тези сертификати и обезпечаването на работодателите с надеждна информация за съдържанието на дадената квалификация. Квалификационните стандарти на частичните квалификации ще осигурят също ясни критерии за акредитация на програмите за продължаващото обучение.

Източници:

National qualifications framework in the Czech Republic - <http://www.nsk.nuov.cz/index.php?r=63>
 A proposal for the concept, structure and processes of the national qualification framework – http://www.kvalita1.nuov.cz/data/2413_Proposal%20for%20NSK_2007.pdf
 NQF - September 2006 - http://www.kvalita1.nuov.cz/data/2412_Rozvoj%20NSK_autumn%202006.pdf

С. Богданова, В. Георгиева

КВАЛИФИКАЦИОННАТА РАМКА НА АВСТРИЯ ЗА УЧЕНЕ ПРЕЗ ЦЕЛИЯ ЖИВОТ

В Австрия е приета концепция за разработването на обща национална квалификационна рамка (НКР), като не е предвиден конкретен срок за изпълнение. Предвижда се НКР първоначално да обхване професионалното, а след това общообразователното обучение. Предлага се пробен период за нейното прилагане.

Целта на австрийската НКР е да се подобряват качеството, достъпът и прозрачността на образованието и да се даде възможност за взаимно обвързване на професионалното обучение и академичните квалификации на национално и секторно ниво, както и да се облекчи признаването на неформалното и самостоятелното обучение. НКР се базира на резултатите от учебния процес. За участие в разработването ѝ се привличат всички участници в образователните процеси. Реализира се и по-добро сътрудничество между отделните министерства.

Австрия участва в най-различни европейски програми за квалификация и преквалификация.

Академични квалификации

Съгласно приетия през 2002 г. нов Закон за университетите и в съответствие с европейските стандарти, висшето образование в Австрия се реформира в три образователно-квалификационни степени – бакалавър, магистър и доктор. Всички държавни университети и висши училища са на подчинение на Федералното министерство на образованието, науката и културата и предлагат обучение в два цикъла – за степените бакалавър/магистър. Обучението на докторантите се осъществява единствено в университетите.

За подпомагане на международната мобилност, в австрийската система за висше образование се включва въвеждането на европейската система за трансфер и натрупване на кредити (ECTS).

Учене през целия живот

Австрия има разработена НКР за учене

през целия живот. Във връзка с европейския Меморандум за учене през целия живот от м. ноември 2000 г., Австрия предприема редица мерки за синхронизиране на законодателството си с европейските нормативни документи. През 2000 г. е изработена правителствена програма (актуализирана през 2003 г.) под името “Координация и стратегическо планиране на ученето през целия живот”. След Комюникето на Европейската комисия за създаване на общоевропейско пространство за учене през целия живот (м. ноември 2001 г.) и решението на Съвета от 27 юни 2002 г., е изработен австрийският доклад (2002 г.) за напредъка по дейностите и мерките за учене през целия живот, като освен Федералното министерство на образованието, науката и културата са ангажирани и други министерства, имащи отношение към този процес. На конгрес под патронажа на Министерството на образованието са дискутирани статистически данни и индикатори в образованието, моделите за финансиране, системите за стимулиране, осигуряването на качество в образованието, признаването на образователните степени/сертификати, новите методи за обучение. Във Виена е създадена Национална агенция за учене през целия живот.

Работна група на Федералното министерство на образованието, науката и културата участва в общи проекти с други заинтересовани организации. Работи се активно за изграждане на центрове по компетентност и центрове за образование и обучение, в които се предлагат възможности и за самообучение.

➤ Организация

Отговорността на държавата за обучението на възрастни се разпределя между различните министерства в съответствие с техния ресор. Така например отговорността за обучението на възрастни в средните и висшите училища (училища за работещи, университетски курсове, специализирани

висши училища за работещи) е в компетенциите на Федералното министерство на образованието, науката и културата. Всички общообразователни, средни и висши професионални училища предлагат специализирани форми на обучение за работещи.

Законът за университетите (2002 г.) предоставя автономия на висшите учебни заведения и те сами определят формите за обучение на възрастни.

Квалификацията и преквалификацията в рамките на политиката за трудовия пазар са залегнали в Закона за услуги на трудовия пазар и в Закона за подпомагане на трудовия пазар. Отговорно за тези дейности е Федералното министерство на икономиката и труда. За по-възрастните и инвалидите отговаря Федералното министерство на социалната сигурност, генерациите и защитата на конкуренцията. Квалификацията и преквалификацията на здравните работници е в ресора на Федералното министерство на здравето и жените, а работещите в областта на селското и горското стопанство са грижа на Федералното министерство на селското и горското стопанство, околната среда и водното стопанство. Федералното министерство на финансите носи отговорност за данъчните или други финансови аспекти на обучението през целия живот.

Освен публичните институции, провинциите и общините, силно ангажирани в процеса на ученето през целия живот са заинтересованите органи от по-високата квалификация на работещите и някои религиозни организации. Социалните партньори участват с изработването на политически мерки и предлагат стимули като образователни чекове, финансови добавки и др.

Процесът на квалификация в Австрия има четири сегмента:

- Пазар на различните форми за квалификация и преквалификация;
- Вътрешнофирмена квалификация;
- Обучение за нуждите на трудовия пазар;
- Получаване на втора (допълнителна) образователна квалификация.

Най-големият достъпчик на различни

форми за квалификация в страната е обособената структура, наречена "Съвещание на обучението за възрастни на Австрия" ("Konferenz der Erwachsenenbildung Oesterreichs /KEBO"), която отговаря специално за обучението на възрастни и има следните цели:

- Разширяване на кръга от многообразни и качествени мрежи за обучение на възрастни;
- Координация между различните участници в този процес (федерални министерства, провинции, общини, социални партньори, организации за квалификация и преквалификация на възрастни).

Всички форми на прогимназиалното, гимназиалното и средното професионално образование в Австрия могат да бъдат завършени и в по-късен етап. Това е организирано под различни форми например дневни (най-често съботно-неделни), задочни или вечерни. Най-голям интерес представляват средните професионални училища за работещи (около 1 300 абсолвенти годишно). Общообразователните средни училища за работещи се завършват от около 400 души годишно. Предлагат се и различни форми на обучение в колежи.

Австрия има свой принос към ученето през целия живот чрез създаването на т. нар. "образователни клъстери", основаващи се на наличните образователни и икономически институции и подпомагани от Федералното министерството на образованието, науката и културата. Образователните клъстери са доброволни обединения между бизнеса и образователни институции, основани на регионално ниво. По този начин се осъществяват съвременни контакти между обучаващите се и работодателите. Резултатът е, че младите хора намират нови възможности за заетост в региона, където живеят и повишават своята квалификация, а бизнесът си осигурява високкоквалифицирана работна ръка. През 2006 г. в Австрия е имало 50 активни образователни клъстера, в които са взели участие около 50 хил. ученици. Федералното министерство на образованието, науката и културата отпус-

ка годишно 110 млн. евро за обучението на работещи в училища и колежи, 40 млн. евро – за курсове в специализирани висши училища и финансира обучението на около 6 500 работещи.

Най-новата инициатива в помощ на всички участници в образователния и трудовия пазар е програмата “Обучение в предприемачески умения”, обхващаща широк възрастов кръг – от училището до обучението на възрастни. Целта на тази инициатива е по-тясното обвързване между образованието и трудовия пазар. Тук главна роля играят регионалните участници. Методическата и финансовата помощ се осъществяват от създаденото за тази цел Национално бюро. Осемнадесет процента от училищата вече са осъществили дългосрочни партньорства с индустрията. Създадени са образователни фондове, основани най-често на секторно ниво, като в тяхното управление са включени и социалните партньори.

➤ Финансиране

За 2006 г. Австрия е инвестирала около 63 млн. евро публични средства в мерки за квалификация и преквалификация. Според изследване на Института за консултиране на частния бизнес общият обем на частните инвестиции за професионална квалификация е около 850 млн. евро.

Приоритет в областта на финансирането на ученето през целия живот е създаването на партньорства между частния бизнес и образователната система.

Австрия е една от малкото европейски държави, където е въведен моделът на образователните банков сметки. Те са учредени по инициатива на австрийската Камара на работниците и представляват фонд за стимулиране на квалификационни мероприятия (семинари, курсове за езикова подготовка, по компютърна грамотност, специализирани академии) и служат за финансиране на различни категории служители. Това са най-често хора, ползвали отпуск по майчинство, отсъствали по-дълъг период от работа и такива, които желаят да се преквалифицират. Този модел се ползва с големи данъчни преференции.

➤ Информация и консултиране на обучението за възрастни

Образователното и професионалното консултиране за възрастни в Австрия се организира и осъществява от редица институции. Най-често те са обединени в центрове за деца и възрастни. Информацията за възрастни се предоставя предимно от публични организации, социалните партньори и организацията AMS за услуги за трудовия пазар. Институтите за обучение на учители са натоварени със задачата да отделят специално внимание на плановете за обучението през целия живот. Целта е още от най-ранна възраст децата да свикнат с необходимостта от учене, съпровождащо целия им живот. Федералното министерство на образованието, науката и културата предлага информация и консултиране и чрез Интернет (напр. сайтовете: www.eduvista.com, www.bib-efonet.at, www.ams.or.at).

➤ Признание на квалификациите, акредитация

Австрия подкрепя идеята за единна точкова система за оценяване за ученето през целия живот, подобна на ECTS. Активно се работи в следните области:

- Изработване на национални и секторни сертификати/квалификации;
- Приемане на директиви за признаване на професионалните квалификации;
- Провеждане на структурни реформи в образованието чрез инструмента “Европас” и базата данни “Плотеус”;
- Разработване на национална и секторни квалификационни рамки с участието на различни министерства, социални партньори и професионални организации;
- Изработване на образователни програми за средно и висше образование и за ученето през целия живот.

Провеждането на изпитите и признаването на дипломите за завършено обучение за възрастни се извършва от външни експерти в съответната област. Работи се активно по издаването и признаването на международни сертификати. Прозрачността и признаването на квалификациите подпомагат европейската интеграция и свързаната

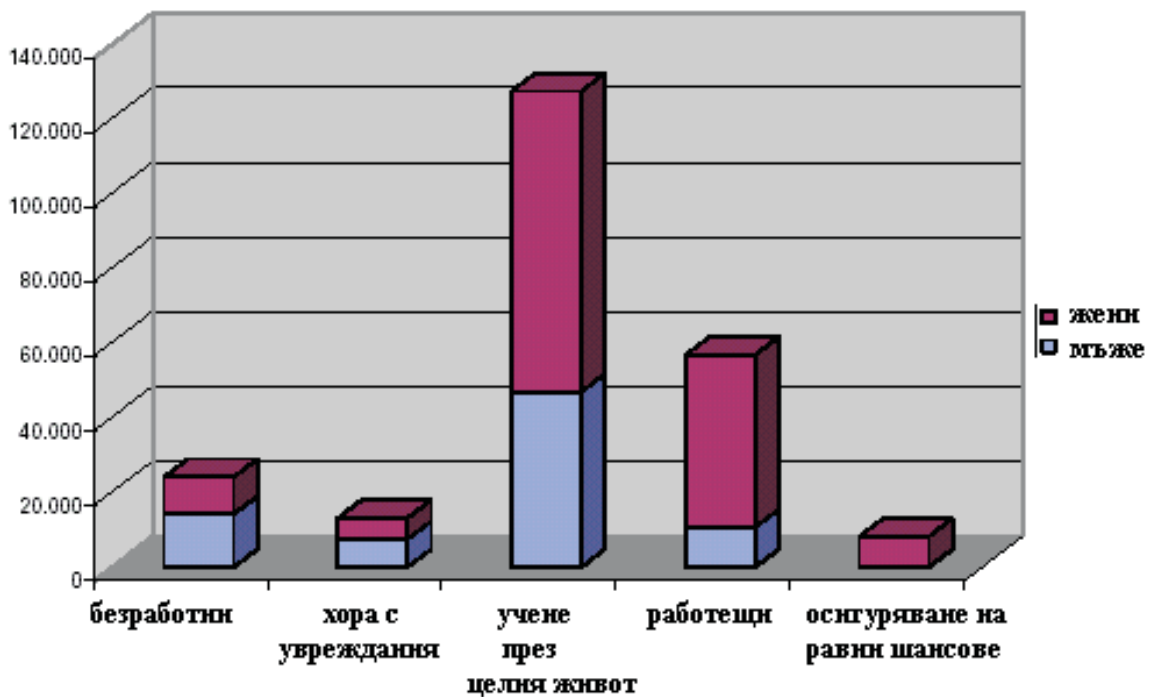
с нея мобилност.

➤ **Статистика**

През 2003 г. делът на австрийците, повишили квалификацията си, е 12,5%, което е над средното европейско ниво (10%). Около 27% от цялото население и 32% от работещите на възраст между 25 и 64 години участват в курсове за формално и неформал-

но обучение и квалификация. Най-голямо участие се наблюдава във възрастовата граница 20–29 години, а при хората над 49 години се отчита спад. Подчертано най-голям интерес се проявява към компютърните технологии, специфичните за отделните региони професии, здравеопазването и езиковото обучение.

Брой на участващите в мероприятията за повишаване на квалификацията по видове участници



Източници:

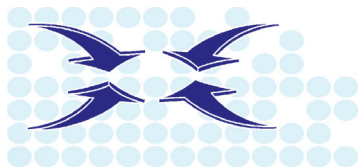
Strukturen der allgemeinen und beruflichen Bildung und der Erwachsenenbildung in Europa-Oesterreich-
http://www.eurydice.org/ressources/eurydice/pdf/041DN/041_AT_DE.pdf

Wissenswertes ueber Erwachsenenbildung in Oesterreich -
<http://www.erwachsenenbildung.at/grundlagen/grundlagen.php>

Implementierung von Strategien fuer das lebenslange Lernen in Europa - Oesterreich
http://ec.europa.eu/education/policies/2010/III_report/III_at_de.pdf

Allgemeine und berufliche Bildung 2010 -
http://www.bmukk.gv.at/mediapool/12626/abb2010_zwbdtd.pdf

Ю. Дичева



ИНФОРМАЦИОННИ СИСТЕМИ И ИНСТРУМЕНТИ, ПРИЛОЖИМИ В ОБРАЗОВАНИЕТО И НАУКАТА

ЕВРОПЕЙСКИ ПОРТАЛ ЗА ПРИЗНАВАНЕ НА АКАДЕМИЧНИТЕ И ПРОФЕСИОНАЛНИТЕ КВАЛИФИКАЦИИ

Порталът **enic-naric.net** е съвместна инициатива на Европейската комисия, Съвета на Европа и ЮНЕСКО. Първоначално той е създаден като инструмент, който да подпомага дейността на мрежата ENIC/NARIC чрез осигуряване на актуална информация, предоставяна и поддържана от компетентните органи във всяка страна членка и от всяка организация членка.

За всяка отделна страна информацията на сайта е структурирана в осем категории:

- Национални центрове за информация;
- Национални органи по образованието;
- Образователна система;
- Висше образование – университети;
- Висше образование - специализирани

висши училища;

- Акредитирани висши учебни заведения;
- Информация за дипломното приложение;
- Политики и процедури за признаване на квалификацията.

От портала може да се получи информация относно основните насоки при кандидатстване за обучение в чужбина и начините за получаване на финансова помощ, както и при кандидатстване за работа в чужбина. Освен това се изясняват въпросите, свързани с разликата между регулираните и нерегулираните професии, съвместните степени, критериите и процедурите за професионалното и академичното признаване и др.

Съвместната мрежа от информационни центрове по академично признаване и мобилност ENIC/NARIC обхваща мрежите: ENIC (European Network of Information Centres) и

NARIC (National Academic Recognition Information Centres)

ENIC Network

Мрежата ENIC е създадена от Съвета на Европа и ЮНЕСКО и има за цел да съдейства за развитието на политиката и практиката за признаване на квалификацията и за изпълнението на Лисабонската конвенция за признаване на квалификацията в европейския регион. Тя обхваща националните информационни центрове на гържавите, страни по Европейската културна конвенция, и европейския регион на ЮНЕСКО. Основната задача на тези центрове е да осигуряват информация за:

- признаването на чуждестранните дипломи, степени и групи квалификации;
- образователните системи в съответните страни;
- възможностите за обучение в чужбина, в т.ч. информация за заемите и стипендиите, както и съвети от практически характер, свързани с мобилността и съпоставимостта на дипломите.

NARIC Network

Мрежата NARIC е инициатива на Европейската комисия и е създадена през 1984 г. Тя има за цел да подобри академичното признаване на дипломите и периодите на обучение в страните членки на ЕС, страните от Европейската икономическа зона. Мрежата е част от програмата "Сократ/Еразмус" на ЕС, която стимулира мобилността на студентите и преподавателския състав между висшите учебни заведения в тези страни.

Във всички страни, участващи в мрежата, работят национални информационни

NARIC центрове. Те са създадени от министерствата на образованието в съответната страна, но техният статут и обсег на дейността им могат да се различават. В повечето страни висшите учебни заведения са автономни и те сами определят броя на приетите чуждестранни студенти, както и учеб-

ните дисциплини, от които те могат да бъдат освободени на базата на признаването на образованието им, получено в чужбина. Поради това по-голяма част от тези центрове не взимат решения, а по-скоро предоставят информация и съвети за чуждестранните образователни системи и квалификации.

Източник:

www.enic-naric.net

С. Богданова



СТРАТЕГИИ И ПРОГРАМИ ЗА КВАЛИФИКАЦИЯ И СПЕЦИАЛИЗАЦИЯ

НОВИ СЪТЪПКИ В СЪЗДАВАНЕТО НА ЕВРОПЕЙСКАТА КВАЛИФИКАЦИОННА РАМКА

Проведената на 27 и 28 февруари 2006 г. в Будапеща конференция по проблемите на Европейската квалификационна рамка (ЕКР) бележи нов етап в усилията за нейното разработване.

Резултатите от предварителните консултации потвърждават необходимостта от създаването на ЕКР като инструмент, осигуряващ прозрачност и съпоставимост между квалификациите на националните системи на страните от ЕС и мобилност на общия пазар на труда. Създаването на ЕКР трябва да премине през тестване и апробация и прилагането ѝ ще бъде доброволно. Участниците в конференцията постигат консенсус по три основни аспекта:

➤ ЕКР е необходима. Тя трябва да бъде инструмент за комуникиране на европейско

равнище. Предложената структура от 8 нива е приемлива. В основата на методологията трябва да залегнат резултатите от обучението.

➤ ЕКР изисква значителна работа на национално ниво от страна на заинтересованите държави. Разработването, тестването и внедряването на рамката трябва да става на основата на съгласувани принципи за качество.

➤ Успешното реализиране на ЕКР може да стане само на основата на сътрудничество и доверие между страните на европейско и национално равнище.

Постигането на съпоставимост между Националната квалификационна рамка (НКР) и ЕКР изисква описание на квалификационните нива и на понятията.

Характерни черти на НКР и ЕКР

НКР	ЕКР
Служи като база за сравняване на нивото, обема и типа на обучението.	Служи като база за сравняване на нивото на обучение, признаваната квалификация или установената НКР.
Разработва се от регионалните власти, националните агенции и ръководствата на секторите.	Разработва се със съвместните усилия на участващите страни.
Отчита местните, регионалните и националните приоритети (ниво на грамотност, нуждите на пазара на труда).	Отчита колективните приоритети (напр. глобализацията на търговията).
Признава образованието (формално, неформално) на индивидите на основата на оценка, валидация и сертификация.	Не признава пряко образованието на индивидите.
Широкото прилагане зависи от нивото на доверие между страните, използващи ЕКР.	Широкото прилагане зависи от нивото на доверие между страните, използващи ЕКР.
Качеството се осигурява с механизми на органите на държавната власт и образователните учреждения.	Качеството се осигурява с механизми на национално равнище и връзката между нивата на националните квалификации и ЕКР.
Нивото се определя чрез съответствие на националните стандарти, за които са признати различни образователни сфери, например училищно, професионално или висше образование.	Нивото се определя от валидното за всички страни придвижване през образователните сфери в процеса на обучението.

Някои от страните участнички в конференцията обявяват намерението си да разработят НКР, без тя да е необходимо условие за връзката им с ЕКР. Преобладаващата част от страните обаче виждат в НКР основа за създаване на ЕКР. Дадени са следните насоки за минимални изисквания за съответствие при създаване на НКР:

- да се основава на резултатите от обучението;
- да се самосертифицира;
- да включва всички заинтересовани страни в държавата както от сферата на образованието и обучението, така и от пазара на труда;
- да изисква наличието на интегрирани системи за легализиране на неформалното и информалното обучение;
- да изисква наличието на силни, прозрачни и надеждни механизми за осигуряване на качеството.

Във Франция, Ирландия, Испания, Малта и Великобритания са разработени и действат НКР. В останалите страни на ЕС се разработват или се предвижда разработването на НКР.

По време на конференцията са обсъдени едни от най-често задаваните въпроси и са дефинирани понятията, свързани със създаването на квалификационните рамки. Особено е дискутиран въпросът за баланса в описанието на квалификационните изисквания за отделните нива и оценяването.

Постигнато е съгласие по много от разглежданите проблеми и са направени предложения, които да подпомогнат страните в усилията им за създаване на квалификационна рамка. Предложено е да се опрости описанието на квалификационните нива. Друг широко дискутиран проблем е определянето на компетентностите. Използването на интегриран подход предполага да се прави разграничаване между трите типа компетентност: когнитивна – знания; функционална – умения и професионална. Остава открит въпросът за мястото на личностните и социалните компетентности. Някои експерти са предложили те да бъдат включени към професионалните компетентности. Други от-

стояват мнението за запазване на по-широко описание на личностните и професионалните компетентности.

Определяне на понятието компетентност

Компетентността се определя като способност успешно да се решават комплексни задачи в конкретна ситуация. Под компетентно или ефективно действие се разбира мобилизацията както на знания, когнитивни и практически умения, така също и на социални и поведенчески компоненти като отношения, емоции и мотивация. Според даденото определение всяка класификация, предложена за ЕКР, трябва да се стреми да включва тези компоненти. Формулирани са две групи за класифициране на знанията и уменията:

- развитие и прилагане на знания (когнитивна компетентност);
- развитие и прилагане на умения (функционална компетентност).

Така формулираните групи определят контекста на прилаганите знания и умения. Широката компетентност е важна част от ЕКР, но може да изисква по-точно определение и включване на допълнителни аспекти на компетентност, като креативност и методически компетентности (включително стратегическо мислене).

На широката компетентност трябва да се придаде същият статут както на когнитивната и функционалната. В същото време по отношение на ЕКР не трябва да се прилагат много категории, защото това ще доведе до загубване на яснотата. Широката компетентност не трябва да бъде детайлна, това е прерогатив на националните и секторните квалификационни системи.

Категориите на професионалната и техническата компетентност могат да обединяват автономността и отговорността на личната, социалната и методическа компетентност, креативността и оригиналността.

Същността на трите типа компетентност: когнитивна, функционална и професионална трябва да осветли връзката между нивата на ЕКР.

Принцип на най-голямо съответствие

Когато националните или секторните квалификации са релевантни на основата на дескриптори с ЕКР, става възможно и съпоставянето им с различните нива на ЕКР. Колебанията в нивата на НКР по отношение на видовете компетентност могат да доведат до намаляване на съответствието с отделните нива на ЕКР. Това налага да се приложи принципът на "най-голямо съответствие" при описанието на отделните нива. Най-голямото съответствие предполага решението да се вземе на основата на резултатите от обучението.

Използването на видовете компетентност и нива в ЕКР означава, че има две измерения на принципа на най-голямо съответствие - най-голямо съответствие по различните видове компетентност и най-голямо съответствие на квалификационните нива на ЕКР с нивата на НКР. Понякога липсват дескриптори на нивата в НКР или те са основани на типовете програми, а не на резултатите от обучението. В този случай с ЕКР трябва да се съпоставят квалификациите.

Някои компетентности могат да съответстват в по-голяма степен на една или друга квалификация, отколкото други. Например знанието в някои академични квалификации се счита за по-значимо, отколкото уменията или компетентността. Някои резултати от обучение могат да не бъдат част от една или друга квалификация. Тези неща не могат да се игнорират от ЕКР. Оценявайки степента на съответствие на националната или секторната квалификация с ЕКР, отправна точка трябва да бъдат само значимите резултати от обучението.

Избор на най-подходящо ниво на ЕКР за ниво на национална квалификация

Възможно е на всеки вид компетентност посредством квалификация да съответства ниво в ЕКР. Нещо повече, отчитайки реалния характер на квалификацията, особено на по-високата, вероятно тя ще обхваща повече от едно ниво на ЕКР. Решението за съответствието с нивото ще зависи от това кое ниво дава най-добро описание на квалификацията. Къде се намира "центърът на

притегляне" при квалификациите? В този процес не се отрича възможността за съпоставяне на някои аспекти на квалификацията с по-високи нива, отколкото това, което се счита за най-съответстващо. Не се изключва и възможността за намаляване на нивото. Осемстепенната структура е разработена, за да намали границите на еластичност на отделните нива. Наличието на по-голям брой нива може да доведе до задълбочаване на проблема.

Прилагането на концепцията за най-голямо съответствие дава известни гаранции, че ЕКР като открита рамка ще бъде гъвкава по отношение на националните варианти за форма на квалификация, цели и форми на обучение.

Дескриптори в ЕКР за висше образование

Дескрипторите за най-високите нива, включвайки напълно дескрипторите от Квалификационната рамка за европейското университетско пространство, предполагат включване на резултатите от различните форми на професионално обучение. Повечето от участниците в конференцията подкрепят тази теза, но остава открит въпросът за различията между Квалификационната рамка за европейското университетско пространство и ЕКР. По време на консултациите участниците са призовали към по-голяма яснота по взаимовръзката между ЕКР и Болонския процес (т.е. формирането на европейското университетско пространство).

Преобладаващата част от участниците считат, че трябва да продължат да работят за осигуряване на съпоставимост между дескрипторите на квалификационните нива на ЕКР, отнасящи се за висшето образование и описаните квалификации по трите степени на обучение от Общата квалификационна рамка за европейското университетско пространство.

Дискусиите по много от въпросите ще продължат, но участниците в конференцията са единодушни, че ЕКР не е просто инструмент, осигуряващ съпоставимост на квалификациите. Тя е преди всичко механизъм

за координиране и взаимодействие. В същността си ЕКР е един от механизмите за координиране и разпространение на най-доб-

рите практики, за най-голямо обличаване на постиженията в тази област, за да се реализират основните цели на ЕС.

Източник:

Конференция по резултатите от консултации по европейской квалификационной рамке – http://www.iori.hse.ru/publications/herald/material/h3/kval_frame.pdf

Е. Джерманова

ПРЕПОРЪКА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ ОТНОСНО КЛЮЧОВИТЕ КОМПЕТЕНЦИИ ЗА УЧЕНЕ ПРЕЗ ЦЕЛИЯ ЖИВОТ (2006/962/EG)

Въз основа на Договора за създаване на Европейска общност и в частност член 149 (4) и член 150 (4), по предложение на Европейската комисия, след вземането на становище от Икономическия и социален комитет и от Комитета на регионите и в съответствие с процедурата по член 251 от Договора,

ЕВРОПЕЙСКИЯТ ПАРЛАМЕНТ И СЪВЕТЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ ПРЕПОРЪЧВАТ:

на държавите членки да съдействат чрез своите стратегии за учене през целия живот за създаването на ключови компетенции на всички хора, включително да приемат и стратегии за предоставяне на възможност на всеки да се научи да чете и пише. Документът "Ключови компетенции за учене през целия живот – Европейска референтна рамка" да се използва като инструмент, за да се гарантира, че:

- Системите за общо и професионално образование ще дават възможност на всички млади хора да развият подходящи ключови компетенции, които да ги подготвят за живота им като възрастни и които да са начало за едно продължаващо обучение и основа за тяхната трудова дейност;

- Ще се предприемат подходящи мерки по отношение на онези млади хора, които поради лични, социални, културни или икономически причини не могат да си осигурят подходящо образование и се нуждаят от особена подкрепа, за да може да се използва техният образователен потенциал;

- Възрастните ще могат да развият и актуализират своите ключови компетен-

ции през целия си живот;

- Ще се създаде подходяща инфраструктура за продължаване на общото и професионалното образование на възрастните, включително на преподавателите и обучаваните, както и методите за оценяване, и ще се предприемат мерки за гарантиране на равен достъп до ученето през целия живот и до пазара на труда, като се спазват различните потребности и способности на възрастните;

- Ще се постигне кохерентност на обучението за възрастни и мерките за обучение на всички чрез тясно обвързване с политиката на заетост и социална дейност, с културната и иновационната политика и други политически сфери и в сътрудничество със социалните партньори и други участници.

КАТО СЕ ВЗЕМА ПРЕДВИД СТАНОВИЩЕТО НА КОМИСИЯТА, СЕ ПРЕДЛАГА ОЩЕ:

- Да се подкрепят усилията на държавите членки за развитието на системите им за общо и професионално образование, за реализиране и разпространение на тази Препоръка, както и използването на Референтната рамка като документ за обучение при равен достъп и обмяна на добри практики. В рамките на двугодишните доклади за напредъка на работната програма "Общо и професионално образование и обучение 2010" да се отчете развитието и да се докладва за съответния успех;

- Референтната рамка да се използва като основен документ за реализиране на общите и професионалните образователни

програми и да се гарантира, че тези програми стимулират придобиването на ключови компетенции;

- Да се стимулира използването на Референтната рамка при осъществяване на политиката за заетостта, социалната дейност и политиката към младежта. Да се разширят отношенията със социалните партньори и други подобни организации.

- Да се изпита Референтната рамка в Работната програма "Общо и професионално образование и обучение 2010" и до 18 декември 2010 г. да се докладва на Европейския парламент и на Съвета за натрупания опит.

Препоръката на Европейския парламент и на Съвета на ЕС от 18.12.2006 г. относно ключовите компетенции за учене през целия живот (2006/962/EG) е публикувана в служебния бюлетин на ЕС на 30.12.2006 г. с **Приложението "Ключови компетенции за учене през целия живот – Европейска референтна рамка"**.

"Компетенциите тук са дефинирани като комбинация от знания, способности и нагласа, които са пригодени към съответната заобикаляща среда. Ключови компетенции са тези компетенции, от които се нуждаят всички хора за своето персонално развитие, социална интеграция, гражданско съзнание и заетост."

Европейската референтната рамка обхваща осем ключови компетенции:

➤ **Способност за комуникация на майчин език**

Дефиниция: Способността за комуникация на майчин език е способността да се изразяват и интерпретират както устно, така и писмено концепции, мисли, чувства, събития и мнения (четене, слушане, говорене и писане) и да се реагира съответно говоримо и креативно във всички обществени и културни ситуации - в процеса на общото и професионалното образование, в работата, у дома и през свободното време.

➤ **Способност за комуникация на чужд език**

Дефиниция: Способността за комуникация на чужд език е способността да могат да се изразяват и интерпретират концеп-

ции, мисли, чувства, събития и мнения в съответствие със собствените желания и потребности както устно, така и писмено при определени обществени и културни ситуации - в процеса на общото и професионалното образование - в работата, у дома и през свободното време. Степента на владение на чужд език варира в четирите дименсии (четене, слушане, говорене и писане) и съответства на заобикалящата среда, потребностите и/или интересите на отделната личност.

➤ **Математически способности и компетенции в областта на науката и технологиите**

Дефиниция: Математическите способности включват способността да се развива и да се прилага в ежедневието математическо мислене за разрешаване на проблеми. Математическите способности са свързани със способността и готовността да се използват математически модели (логическо и пространствено мислене) и математически изображения (таблици, графични изображения и формули).

Компетенциите в областта на науката са способността посредством знания и определени методи да се обясни заобикалящата ни природа, да се поставят въпроси и да се правят съответни заключения. Компетенциите в областта на технологиите позволяват знанията в науката да се използват за намиране на решения на определени човешки желания и потребности.

➤ **Компютърни компетенции**

Дефиниция: Компютърните компетенции обхващат уменията за по-широко използване на технологиите на информационното общество в работата, през свободното време и при комуникация. Те се подкрепят от основните познания за информационни и комуникационни технологии (ИКТ): използване на компютри за извличане на информация, която да може да се оцени, съхрани, произведе, презентира и обмени; осъществяване на комуникация чрез Интернет и участие в мрежи за коопериране.

➤ **Компетенции за учене - "да се научим да учим"**

Дефиниция: Компетенциите за учене - "да се научим да учим", са способността да се започне и продължи гаден процес на обучение и посредством ефективно разпределение на времето и информацията самостоятелно или в група да се организира собственото обучение. Компетенциите за учене включват осъзнаването на процеса на учене и личните потребности от обучение, проучване на предложенията за обучение и способността да се преодоляват редица пречки, за да се учи успешно. Компетенциите за учене означават и способността за придобиване и преработване на нови знания и умения, но означават също и търсене на консултации и поемане на отговорности.

➤ **Социални и граждански компетенции**

Дефиниция: Социалните и гражданските компетенции обхващат личностните, межличностните компетенции и компетенциите между различните култури и се разпростират върху всички форми на поведение, които позволяват на гадена личност да взема участие в обществения и професионалния живот и да разрешава конфликти. Познания за обществените и политическите концепции и структури, които са включени в гражданските компетенции, дават възможност на всеки да участва активно, демократично и всеотдадно в политическия и обществен живот на държавата.

➤ **Собствена инициатива и предприемачески компетенции**

Дефиниция: Собствената инициатива и предприемаческите компетенции са способността на всеки индивид да превръща идеите в дела. Това изисква качества като креативност, иновативност, готовност за поемане на риск, както и способност да се планират и реализират проекти. Предприема-

ческите компетенции подпомагат всеки да възприеме своето работно място и работна среда и при определени ситуации да се възползва от шанса да организира сам своята трудова дейност. Тук е необходимо да се формира съзнание за етични норми на поведение и да се насърчава отговорността при ръководене на предприятието.

➤ **Културно съзнание и културни компетенции**

Дефиниция: Осъзнаване на замисъла на изразени идеи, чувства и опит посредством различни медии като музика, изобразително изкуство, литература и визуални изкуства. Културните компетенции включват познанието на местното, националното и европейското културно наследство и неговото място в света.

Усъвършенстването на компетенциите и квалификациите, които европейските граждани придобиват през целия си живот, е основна цел на Европейската референтна рамка.

Всички ключови компетенции имат важно значение, тъй като всяка една от тях може да допринесе за повече успех в живота и за изграждането на общество на знанието. Много от компетенциите се "преплитат", съответно "навлизат една в друга": важни аспекти от една област подкрепят компетенциите от друга област. Компетенциите в най-важните основни умения – говорене, четене и писане, смятане и ИКТ – са основа за ученето, а компетенцията "да се научим да учим" стимулира всички способности за учене. Понятия, които се срещат често в референтната рамка: критично мислене, креативност, инициатива, разрешаване на проблемите, оценка на риска, намиране на решение и конструктивно общуване, имат своята роля при всичките осем компетенции.

Източници:

Empfehlungen des Europaeischen Parlaments und des Rates vom 18.Dezember.2006 zu Schluesselkompetenzen fuer lebensbegleitendes Lernen - http://www.na-bibb.de/uploads/lebenslanges/eu_empfehlung_schluesselkompetenzen.pdf

Schluesselkompetenzen fuer Lebensbegleitendes Lernen Empfehlungen des Europaeischen Parlaments und des Rates - <http://www.bebis.de/themen/medien/materilien/news/1173436886>

Europaeischer Referenzrahmen fuer lebensbegleitendes Lernen - http://www.nabuk-europa.de/index.php?id=148&tx_ttnews%5Btt_news%5D=127&tx_ttnews%5BbackPid%5D=146&cHash=194ad9e7c5

Я. Панова, И. Джанунова

БЪЛГАРИЯ ПОЕМА ПРЕДСЕДАТЕЛСТВОТО НА ПРОГРАМА СЕЕПУС

На проведената през месец март 2007 г. XIII конференция на Комитета на министрите на страните участнички в програмата СЕЕПУС е взето решение от 2008 г. България да поеме председателството на програмата. **СЕЕПУС (Central European Exchange Program for University Studies)** е дългосрочна програма за междууниверситетски обмен между страните от Централна и Източна Европа, чиято основна цел е да стимулира академичната мобилност чрез разработване на съвместни учебни програми и системи за взаимно признаване на образованието. Тя официално стартира от 01.01.1995 г. и на настоящия етап обединява 14 страни - Австрия, Албания, България, Босна и Херцеговина, Унгария, Полша, Чехия, Словакия, Словения, Хърватска, Румъния, Македония, Сърбия и Черна гора. В нея могат да участват студенти и преподаватели от всички научни области. Програмата предвижда изграждането на Централноевропейска университетска мрежа, съставена от множество индивидуални университетски мрежи. В рамките на тези мрежи се провежда обучение на студенти, специализанти и докторанти; организират се летни школи, квалификационни курсове за студенти и млади преподаватели, студентски екскурзии с цел обучение или професионална подготовка. В програмата участват и гостуващи преподаватели, чиято дейност включва съвременни методи на преподаване и допринася за междууниверситетското сътрудничество.

Най-важната дейност по програма СЕЕПУС е изграждането на университетски мрежи. Изискването е в тях да участват

висши училища от най-малко пет страни. За разлика от други програми тук няма определени приоритетни теми и сътрудничеството може да се осъществява във всички научни области. СЕЕПУС дава възможност за прилагане на Европейската система за трансфер на образователни кредити /ECTS/ и за разработване на съвместни образователни степени.

Финансирането в рамките на програмата се осигурява от самите страни партньори.

Всяка страна домакин изплаща СЕЕПУС грантове на пребиваващите в нея студенти и преподаватели, чийто размер е съобразен с местните стандарти. Освен отпусканите грантове някои страни, участващи в програмата СЕЕПУС, покриват и разходите по настаняването и социалните осигуровки на студентите и преподавателите. Освен това студентите са освободени от заплащането на такси за обучение.

От 1 януари 2005 г. програмата навлиза във втора фаза - СЕЕПУС II.

Координацията, оценяването и дейностите по програмата се ръководят от централното СЕЕПУС бюро във Виена. Освен това във всяка страна участничка работи национално СЕЕПУС бюро, което прави селекция на предложенията на национално ниво. В България това е Националното СЕЕПУС бюро към Дирекция „Европейска интеграция и международно сътрудничество“ на Министерството на образованието и науката. По негови данни през 2005-2006 г. проектите с българско участие са 22. Общо 14 български висши училища и Институтът по география при БАН участват с един или повече проекти в СЕЕПУС.

Източници:

СЕЕПУС – at a glance – http://www.ceepus.info/files/CEEPUS_short%20MAR_2007.pdf

В. Георгиева



ЦИФРИ И ФАКТИ

КЛАСАЦИЯ НА НАЙ-ДОБРИТЕ СВЕТОВНИ И ЕВРОПЕЙСКИ УНИВЕРСИТЕТИ

От 2003 г. Шанхайският университет ежегодно изготвя класация на 500-те най-добри университета в света с цел да се направи международно сравнение на китайските университети. Тази класация се причислява към най-сериозните и прозрачни изследвания в света. Оценяването на университетите е направено по следните критерии:

➤ ниво на преподавателския състав и броя на цитиранията;

- направени научни открития;
- получени международни отличия, в т.ч. Нобелова награда;
- публикации в научни издания.

За 2007 г. най-добрият университет в света е американският "Харвард", а първото място в Европа се заема от британския "Кеймбридж". Критиците на това изследване отбелязват като недостатък на класацията, че не се вземат предвид извънуниверситетските изследвания.

Класация на десетте най-добри университета в света и Европа

№	В света	В Европа
1.	"Харвард", САЩ	"Кеймбридж", Великобритания
2.	"Станфорд", САЩ	"Оксфорд", Великобритания
3.	"Бъркли", САЩ	"Империял Колидж Лондон", Великобритания
4.	"Кеймбридж", Великобритания	"Лондон Колидж", Великобритания
5.	"Масачузетс Тех", САЩ	Федерален технически институт, Швейцария
6.	"Калифорния Тех", САЩ	Университет "Париж", Франция
7.	"Колумбия", САЩ	"Утрехт", Холандия
8.	"Принстън", САЩ	"Копенхаген", Дания
9.	"Чикаго", САЩ	"Манчестър", Великобритания
10.	"Оксфорд", Великобритания	"Париж 11", Франция

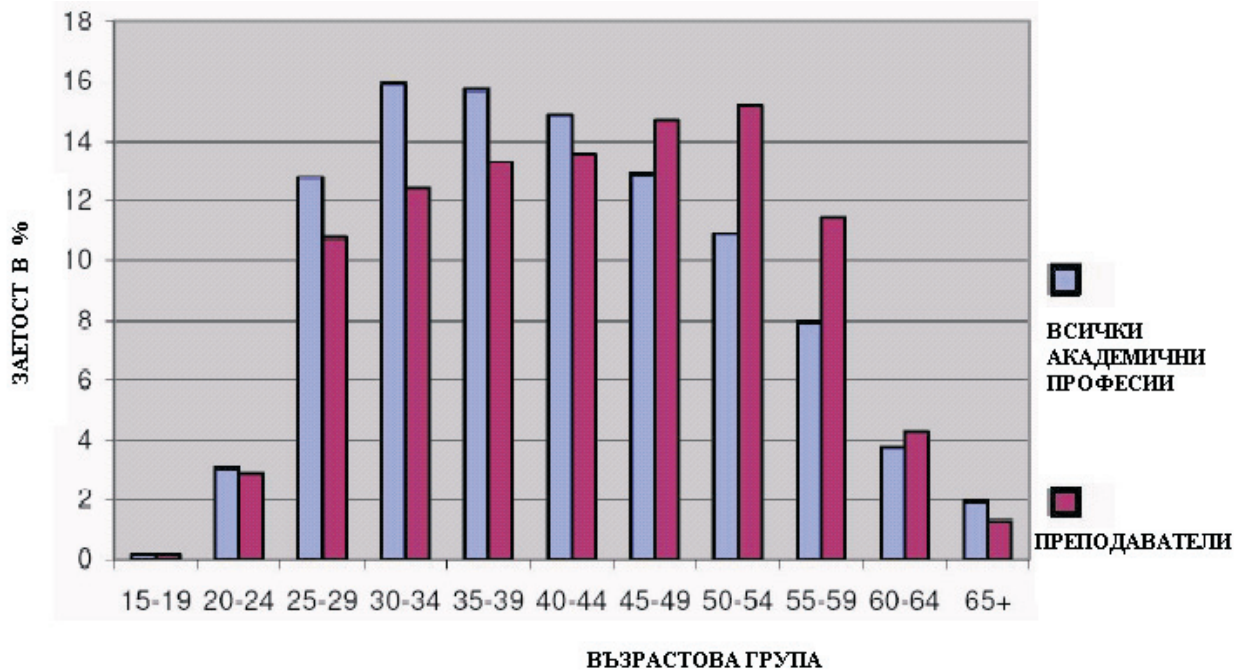
Източник:

Die besten Universitaeten der Welt –

<http://blog.sozwi.de/2007/08/14/die-besten-universitaeten-der-welt/>

Ю. Дичева

**СТРУКТУРА НА ЗАЕТИТЕ ВЪВ ВСИЧКИ АКАДЕМИЧНИ
ПРОФЕСИИ И НА ПРЕПОДАВАТЕЛИТЕ В ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ
(2005 г.)**



Източник:

Mitteilung der Kommission an den Rat und das europaeische Parlament .Verbesserung der Qualitaet der Lehrerbildung -

http://ec.europa.eu/education/com392_de.pdf

Ю. Дичева