10 ГОДИНИ ECVET в БЪЛГАРИЯ
ПРЕГЛЕД И ПОСТИЖЕНИЯ

I. ECVET ЕКСПЕРТИ И ТЯХНАТА ДЕЙНОСТ В ПЕРИОДА 2010 – 2020 ГОДИНА

1. Предистория

През 2011 г. Европейската комисия отправя покана към Националните агенции, отговорни за изпълнението на Програмата за учене през целия живот (сега Еразъм+), да създадат национални екипи от експерти по ECVET.

Осигурено е финансиране за покриването на дейностите през първоначалния двугодишен период (2012-2013 г.) и то е усвоено от Националните агенции в Австрия, Белгия, **България**, Хърватия, Кипър, Чехия, Дания, Естония, Финландия, Франция, Германия, Гърция, Унгария, Исландия, Италия, Малта, Холандия, Полша, Португалия, Румъния, Словения, Словакия, Швеция, Швейцария и Обединеното кралство. Сформират се 25 национални екипи по ECVET от близо 200 национални експерти в различни европейски страни.

И така през 2012 год. е създаден българският екип от експерти по ECVET към Център за развитие на човешките ресурси. През същата година Министерство на образованието, младежта и науката (сега Министерство на образованието и науката) определя Националната агенция по професионално образование и обучение (НАПОО) за Национална точка за координиране на дейностите, свързани със създаване на нормативни, методологически, организационни и технически предпоставки за въвеждането на ECVET в националната система за ПОО.

Прилагането на ECVET в България се осъществява чрез сътрудничество между МОН, НАПОО и ЦРЧР.

2. Роля на Националния екип от експерти по ECVET

Ролята на Националния екип от експерти по ECVET в национален контекст е да:

- Подпомага дейността по разясняване същността и принципите на ECVET, популяризиране на добри практики и оказване на методическа помощ по прилагането на *европейската система за трансфер на кредити* в професионалното образование и обучение;

- Планира и провежда съвместно с други национални институции инициативи и дейности по разпространение и подкрепа на ECVET на национално, секторно и местно ниво, подпомагащи общото разбиране и прилагане на принципите и инструментите на ECVET от всички целеви групи;

- Предоставя подкрепа на организации, които ще прилагат или тестват принципите на ECVET в проекти по Програма „Еразъм+“;

- Създава платформа за обмен на актуална информация и на опит между заинтересованите страни на секторно, национално и европейско ниво;

- Работи активно с Националната координационна точка за дейност ECVET - *НАПОО*, с цел обмяна на информация с българските и европейските партньори;

- Експертите от Националния екип вземат участие в национални и европейски ECVET събития.

3. Дейности на Националния екип

Националният екип организира и популяризира ECVET на национално ниво, следвайки приет годишен план, чрез:

- Ежегодно провеждане на национални, регионални и тематични ECVET семинари с участието на различни заинтересовани страни;

- Изготвяне на материали за статии в специализирани медии – в-к АЗБУКИ, сп. „Професионално образование“;

- Участие в радио-предавания, посветени на ECVET – интервюта, дискусии и др.;

- Актуализиране на информацията на уеб–сайта: ecvet.hrdc.bg

- Създаване и поддържане на фейсбук – страница: facebook.com/European-Credit-System-for-Vocational-Education-and-Training

- Популяризиране на дейността чрез публикуване на информация на сайта на НАПОО www.navet.government.bg

- Предоставяне на консултантска подкрепа;
- Провеждане на проучвания, анкети, анализи;
- Изготвяне на доклади, предложения и препоръки;
- Проактивно информиране на всички заинтересовани страни за принципите и ползите от прилагане на ECVET;
- Участие в работни групи в България и чужбина;
- Участие в PLA семинари и конференции;
- Участие в кръгли маси, посветени на ECVET;
- Участие в годишни ECVET форуми на ЕС.

- Издаване на електронни бюлетини и информационни материали по ECVET

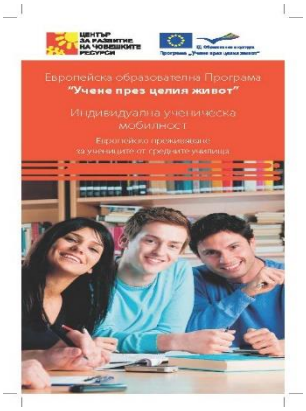
4. Състав на Националния екип от експерти по ECVET

Националните ECVET експерти са професионалисти с доказана експертиза в областта на професионалното образование и обучение и в други сфери, пряко свързани със системата на ПОО. Експертите се избират от ЦРЧР чрез конкурс и публична процедура за кандидатстване. През изминалите години екипът периодично е обновяван, като е следван принципът в него да бъдат включвани специалисти от всички ключови институции и заинтересовани страни в ПОО. В състава има експерти от МОН и НАПОО, от работодателски организации, от висши училища, от професионални гимназии в страната и от младежката

сфера. Дейността на експертите се координира от ЦРЧР и се организира чрез одобряването на годишна работна програма. Национален координатор на ECVET екипа е служител от ЦРЧР.

5. Изминат път

В първите години от работата на ECVET експертите най-важна цел е да се популяризира този европейски инструмент, да се представи на разбираем език и да се спечели доверието на потенциалните ползватели. Във връзка с това са проведени поредица от семинари с представители на професионалните гимназии и центрове по професионално обучение – директори и учители, на които експертите представят системата и концептуалната рамка, на която е изградена. „Да опознаем ECVET“ е фраза, която бележи множеството материали и събития, проведени в този начален период от въвеждането на ECVET в България. В подкрепа на съдържателното изясняване са издадени 3 сборника със специализирани статии по ключови теми относно същността на ECVET. През 2012 и 2013 г. експертите подготвят и редовно издават информационен бюлетин, в който се отразяват ключови аспекти от развитието на системата.



Важен част в работата на експертите е да се популяризира идеята за приложение на ECVET в проекти за мобилност по „Програмата за учене през целия живот“, а впоследствие и по Програма Еразъм+ сред професионалните гимназии, които да се насърчат да прилагат принципите на ECVET, когато организират практическо обучение на своите учениците в други европейски страни. В процеса националните експерти оказват ценна методическа помощ при разработването на проекти по секторна програма „Леонардо да Винчи“ като част от програма „Учене през целия живот“. Провеждат се множество срещи и индивидуални консултации, които да подготвят кандидатите за представяне на проекти по мобилност. Споделят се и добри практики от проекти по мобилност от България и други европейски страни. Тази дейност продължава и в новата програма „Еразъм+“.

10 ГОДИНИ ECVET в БЪЛГАРИЯ
ПРЕГЛЕД И ПОСТИЖЕНИЯ

Подкрепата на професионалните гимназии е свързана с подробно разясняване на дейностите, които съпътстват трите основни фази на мобилността – подготовка, провеждане и оценяване след мобилността. Експертите разясняват основните документи, които осигуряват прилагането на принципите на ECVET – Меморандум за сътрудничество и Споразумение за обучение. Ценен ресурс в това отношение е преведеният на български език наръчник **„Направи го така, че да си струва!“**, който екипът от експерти редактира и апробира, така че да бъде приложим в българския образователен контекст.

Следващата стъпка от дейностите, насочени към популяризирането на ECVET, е да се привлекат висшите училища като ценен партньор в използването на този инструмент. Семинарите, организирани с представители на университетите, дават възможност за съпоставка на ECVET със системата за трансфер на кредити, която действа във висшето образование (ECTS). За тази цел са проведени семинари, издадена е и информационна брошура и са осъществени множество консултативни срещи с висши училища.

Постепенно се разширява територията на приложение на принципите на ECVET. Прави се връзка между ECVET и системата за валидиране на професионални компетентности, придобити чрез неформален път, за да се насърчават хората за учене през целия живот. Провеждат се обучителни семинари с младежки лидери, неправителствени организации, ЦПО, за да се покаже как приложението на ECVET може да донесе ползи за преодоляване на социалното изключване на уязвими групи лица на пазара на труда и за създаване на конкурентоспособна работна сила. Дискутира се ролята на кариерните консултанти и кариерното ориентиране за насочване на деца и младежи към подходящи за тях професии и разясняване на възможността за промяна или надграждане на кариерния път чрез изучаване на части от професия, съобразно Националната квалификационна рамка (НКР).

В семинарите специално внимание се отделя на един от най-важните елементи на ECVET - **единиците резултати от учене** (ЕРУ) и промяната в Държавните образователни стандарти (ДОС) за придобиването на професионална квалификация. Първоначално се дават примери и се разработват добри практики за професии от сектор „Туризъм“. След това полето се разширява и се включват професии от IT сектора, мехатрониката и др.

Експертите организират срещи с браншови организации, работодатели и фирми, които имат отношение към професионалното образование и обучение, с цел те също да видят ползите от функционирането на системата за натрупване и трансфер на кредити в ПОО и от провеждането на практики в реална работна среда. Провеждат се работни ателиета в различни градове за разясняване на механизмите на ECVET.

Така се очертава еволюция и разширяване на тематичния обхват на дейностите по популяризиране и прилагане на ECVET. В първите години усилията са насочени към

информиране и популяризиране на принципите сред „новодошлите“ потребители, които за първи път се срещат с ECVET. В последните години акцентът е върху създаване на партньорски мрежи между професионални гимназии, ЦПО и работодатели и представяне на възможности за гъвкави пътеки за учене. ECVET освен с ЕКР/НКР и Препоръката за валидирането от 2012г. като инструмент за осигуряване на прозрачност и съпоставимост на професионалните квалификации се свързва и с други европейски инструменти – Europass, EQAVET, Европейската препоръка за ключовите компетентности.

С годините ECVET експертите постепенно разширяват периметъра на целевите групи, проявявайки проактивност и разбиране на ползите от този инструмент за различните цели за различните групи.

Наред с активната работа с голяма група заинтересовани страни ECVET експертите участват и в международни събития и срещи, като подкрепят своите колеги от другите страни в Европейския съюз при осъществяване на техни проекти и семинари по прилагането на ECVET, участват в общи дискусии за настоящето и бъдещето на ECVET, в споделяне на добри и недобри практики с цел усъвършенстване на системата.

Изминатият път доказва многопластовата дейност и отдадената ангажираност на Националния екип при повсеместното популяризиране и успешното прилагане на ECVET. С годините екипът натрупва сериозен професионален опит, който с готовност споделя с всички, които проявяват интерес в тази сфера.

II. НОРМАТИВНИ ПРОМЕНИ ВСЛЕДСТВИЕ ПРИЛАГАНЕТО НА ECVET НА НАЦИОНАЛНО НИВО

1. Адаптиране на законовата нормативна уредба, свързана с ECVET

През **2014** г. в Закона за професионалното образование и обучение (ЗПОО) се поставя началото на нормативната уредба, регламентираща натрупването и трансфера на кредити в ПОО, като в закона се въвежда нов Раздел *Кредити в професионалното образование и в професионалното обучение*.

С промените в ЗПОО от **01.08.2016** г. се въвежда терминът Държавен образователен стандарт (ДОС) за придобиване на квалификация по професии и се регламентира единна структура за ДОС по всички професии от *Списъка на професиите за професионално образование и обучение*. Съгласно чл. 13а от ЗПОО с ДОС за придобиване на квалификация по професия се определят:

1. изисквания към кандидатите
2. описание на професията
3. **единици резултати от учене** - представляват компонент от квалификация, състоящ се от съгласуван пакет от знания, умения и компетентности, които могат да бъдат оценени и валидирани
4. изисквания към материалната база
5. изисквания към обучаващите

Във връзка с посочената промяна НАПОО предприема необходимите промени в документите за разработване/актуализиране на ДОС за придобиване на квалификация по професии – „Рамкови изисквания за разработване на ДОС за придобиване на квалификация по професии“ и „Методически указания за разработване на ДОС за придобиване на квалификация по професии“, за да съответстват на прилагането на подхода „**стандарти, базирани на единици резултати от учене**“.

В съответствие с принципите на ECVET експертният екип на НАПОО тества и внедрява успешно новата методология за актуализиране на ДОС, която продължава да се усъвършенства и прилага и понастоящем.

2. Актуализиране на подзаконова нормативна уредба, свързана с ECVET

Важен етап от развитието на нормативната уредба в ПОО е публикуването на **Наредба № 2 от 13.11.2014 г. на Министъра на образованието и науката за условията и реда за валидиране на професионални знания, умения и компетентности**. Валидирането е процес на установяване съответствието на придобитите чрез неформално обучение или информално учене резултати с тези от ДОС. Всяка една от единиците резултати от учене (ЕРУ) в ДОС за придобиване на квалификация може да бъде самостоятелно оценена и/или валидирана. Така

се улеснява възможността за придобиване/надграждане на професионална квалификация по част от професия, както и за достъп за реализация на пазара на труда.

Към подзаконовите актове е и **Наредба № 8 на Министъра на образованието и науката от 11 август 2016 г. за информацията и документите за системата на предучилищното и училищното образование** – в наредбата са регламентирани реквизитите на два важни документа - *Свидетелство за валидиране на професионална квалификация* и *Удостоверение за валидиране на професионална квалификация по част от професия*, които се издават на лица, успешно преминали през процедура по валидиране, като са им признати единици резултати от учене, придобити чрез неформално или информално учене. Признаването е въз основа на сравняване на придобитите от кандидата умения с тези, описани в ДОС за придобиване на квалификация по професии.

Други важни подзаконови нормативни актове са наредбите на Министъра на образованието и науката за утвърждаване на ДОС за придобиване на квалификация по професии. Тези наредби се публикуват в Държавен вестник и са задължителни за всички обучаващи институции от системата на ПОО. С тях се **определят изискванията за придобиване на степен на професионална квалификация за професиите и специалностите, включени в Списъка на професиите за професионално образование и обучение**. Въз основа на изискванията, описани в ДОС, се разработват учебни планове и учебни програми за обучение на ученици и на лица, навършили 16 години в системата на ПОО.

Представените промени в областта на нормативната уредба в ПОО целят справяне на системата с нарастващата нужда от адаптирани и гъвкави учебни пътеки в рамките на контекста на променящия се пазар на труда и променящите се нужди от професионални компетентности.

3. От Държавни образователни изисквания (ДОИ) към Държавни образователни стандарти

С въведените законодателни промени от 2016г. в структурата на ДОС за придобиване на квалификация по професии се създават необходимите нормативни предпоставки за функциониране на Система за кредити в ПОО.

Процесът на усъвършенстване на методологията за разработване на ДОС за придобиване на квалификация по професии преминава през различни етапи, за които е характерно прилагането на различен подход.

В периода 2002-2006 г. ДОИ за придобиване на квалификация по професии определят трудовите дейности, които се изпълняват в рамките на професията, и необходимите знания, умения и професионално значими качества на личността.

През 2007 г. рамката, по която се разработват ДОС, е актуализирана, като се променя подходът, по който се разписват стандартите - той вече не се базира на съдържанието на обучението, а е ориентиран към резултатите от учене.

С въвеждането на подхода за разработване на ДОС, ориентиран към „единици резултати от учене“ (Рамкови изисквания от 2016 г.) се преминава към описване на знания, умения и компетентности за всеки резултат от ученето. В ДОС са формулирани ЕРУ по всички видове професионална подготовка - обща, отраслова и специфична професионална подготовка.

Разработените ДОС, основавайки се на принципите на ECVET, допринасят за постигане на по-голяма прозрачност и сравнимост на професионалните квалификации на национално и европейско ниво.

Утвърдените с наредби ДОС за придобиване на квалификация по професии са достъпни на интернет страниците на НАПОО www.navet.government.bg и МОН www.mon.bg

III. ПРЯКО ВЪЗДЕЙСТВИЕ НА ПРИНЦИПИТЕ НА ECVET В КОРПОРАТИВНИЯ СЕКТОР. КОНКРЕТНИ ПРИМЕРИ В ОТДЕЛНИ СЕКТОРИ

1. Преглед на настъпили промени вследствие принципите на ECVET

Прилагането на политиките и принципите на ECVET представлява на практика многопосочна възможност за реализиране на напредък в трансформацията, модернизацията и адаптирането на Европейските системи за образование и обучение към все по-динамичните технологични предизвикателства. Този напредък може да се постигне в много голяма степен чрез преодоляване на диспропорциите, свързани с несъответствията между търсенето и предлагането на високопрофесионални кадри на пазара на труда. Ефективността на

подготовката на кадрите зависи до голяма степен от активното участие на бизнеса, на работодателите. Тяхна важна функция и отговорност е партньорското включване при определяне на структурата на потребностите от кадри и изработването на стандартите за професионалната им подготовка.

От съществена важност за бизнеса е главната разлика между принципите на традиционните системи за професионално образование и обучение и прилагането на ECVET. Ако първите се базират на хорариум, определен от обучаващите институции, то вторите акцентират основно върху резултатите от учебния процес. Резултати, свързани с получаването и прилагането на необходимите и изискваните от реалната практика знания, умения и компетентности. По този начин се скъсява времето за реализация на кадрите, значително се повишава съответствието на полученото професионално образование и обучение с нуждите на бизнеса. Именно с прилагането на принципите на ECVET през последните 10 години в България се реализират практики за валидирането на резултатите от неформалното обучение и информалното учене, подкрепя се все по-широко използване на дуалното обучение.

Това, което е особено полезно за работодателите, е, че ECVET е в основата на т.нар. IBS /Industry Based Standards/. Подходът, базиран на компетентности (Competancy Based Training - CBT), вече е признат и популярен в цял свят като най-ефективното средство за конструирането и провеждането на професионално образование и обучение. В този смисъл, придобиваните от учащите се знания, умения, нагласи и поведение формират тяхната компетентност по съгласувани и одобрени от индустрията държавни образователни стандарти.

През последните 10 години прилагането на принципите на ECVET за оценка на резултатите от обучението, мобилността, валидирането и унифицирането на компетентностите на ключовите длъжности е от съществено значение за българските работодатели. Нещо повече, приложението на принципите на ECVET подпомага изграждането на браншова и регионална референтна мрежа и информационна система за оценяване и актуализиране на компетенциите на работната сила, съобразно настоящите и бъдещи потребности на пазара на труда в България /www.bia-bg.com/.

10 ГОДИНИ ECVET в БЪЛГАРИЯ
ПРЕГЛЕД И ПОСТИЖЕНИЯ

Концепцията на ECVET за признаване на резултатите от ученето и необходимостта от приложими в практиката знания, умения и компетентности за всеки бизнес представляват моста, по който нуждите на работодателите се удовлетворяват от професионалното образование и обучение. Това взаимодействие изисква функционален анализ на ключови работни процеси и е насочено към осигуряване на ефективен и практичен модел, удовлетворяващ индустрията, обучаемите и доставчиците на обучение. В тази посока през последните няколко години в практиката на ПОО и на Центрове за обучение на възрастни у нас се утвърждава използването на компетентностни модели за различни професионални направления. Широко приложение в практиката намери Националната система за оценка на компетенциите на работната сила: „MyCompetence“ /www.bia-bg.com/, която интегрира секторни компетентностни модели с инструменти за самооценка и онлайн курсове. „MyCompetence“ включва 370 компетентностни модела на ключови работни места в 25 икономически сектора. Всеки компетентностен модел съдържа подробно описание на необходимата длъжност, задачи, отговорности и квалификация, както и меки умения и компетенции. Системата е разработена от Българската стопанска камара (БСК) в сътрудничество с две национални синдикални организации. Изпълнението на „MyCompetence” се подкрепя от „Национална партньорска мрежа за оценка на компетенциите“, която включва различни български заинтересовани страни (работодатели, HR мениджъри, Агенция по заетостта, НАПОО, доставчици на образование и обучение и тематични експерти).

Част от националната партньорска мрежа са секторните консултативни съвети – СКС. Те подпомагат разработването на компетентностни модели, както и професионални стандарти. СКС вече имат потенциално ключова роля в подкрепа на системата за образование и обучение, особено при разработване на съдържанието на учебни програми в съответствие с професионалните стандарти. СКС е полезен също за определяне на секторните нужди от знания, умения и компетентности и имат потенциална възможност да контролират процеса на валидиране на резултатите от неформалното и информалното учене.

2. **Конкретни примери** от приложението на „MyCompetence“ при разработването на ДОС в различни сектори на българската икономика.

а) ДОС за придобиване на квалификация по професията "Хотелиер"

Специално за отрасъл туризъм **Българска Туристическа Камара под егидата на БСК** разработва *Секторен компетентностен модел*. Този модел осигурява фундамент и насоки за професионално образование и обучение, основаващ се на секторно базираните компетентности, признати в страните от ЕС. Той е в съзвучие с принципите на ECVET и регламентира осигуряването на необходимите кадри с знания, умения, нагласи и поведение, както и бърза и успешна реализация на пазара на труда. В него се обосновават препоръчителните секторни стандарти за изискванията към компетентостите на работната сила за определени значими за туристическия сектор професии, съгласувано с интересите на водещи пилотни предприятия.

Прилагането на този модел е в основата на разработения **ДОС за придобиване на квалификация по професията "Хотелиер".** ДОС е утвърден с Наредба № 18 от 9 октомври 2018 г. за придобиване на квалификация по професията "Хотелиер" в сила от 19.10.2018 г., издадена от Министъра на образованието и науката Обн. ДВ. бр.87 от 19 Октомври 2018 г. Професията 811010 "Хотелиер" е от област на образование "Услуги за личността" и професионално направление 811 "Хотелиерство, ресторантьорство и кетъринг" съгласно Списъка на професиите за професионално образование и обучение по чл. 6, ал. 1 от ЗПОО. В утвърдения с наредбата ДОС се определят изискванията за придобиването на втора степен на професионална квалификация за специалността 8110103 "Организация на дейностите в места за настаняване", трета степен на професионална квалификация за специалността 8110101 "Организация на хотелиерството" и на четвърта степен на професионална квалификация за специалността 8110102 "Организация и управление на хотелиерството". Той включва общата, отрасловата и специфичната професионална подготовка с необходимите професионални компетентности, които гарантират на обучаемия възможността за упражняване на професията след завършване на обучението.

b) ДОС по професията „Продавач-консултант“ в областта на Търговията на едро и дребно

Централният кооперативен съюз е в основата на разработването на Секторен компетентностен модел и респективно на ДОС за придобиване на квалификация по професията „Продавач-консултант“ в областта на търговията на едро и дребно. ДОС е утвърден с Наредба № 23 от 23 август 2019 г. за придобиване на квалификация по професията "Продавач-консултант" в сила от 13.09.2019 г., издадена от Министъра на образованието и науката, Обн. ДВ. бр.72 от 13 септември 2019 г. Професията 341020 "Продавач-консултант" от област на образование "Стопанско управление и администрация" и професионално направление 341 "Търговия на едро и дребно" съгласно Списъка на професиите за професионално образование и обучение по чл. 6, ал. 1 от ЗПОО.

ДОС за придобиването на квалификация по професията 341020 "Продавач-консултант" определя изискванията за придобиването на втора степен на професионална квалификация за специалност 3410201 "Продавач-консултант" и на трета степен на професионална квалификация за специалностите 3410202 "Търговия с технически помощни средства" и 3410203 "Търговия с хранителни добавки". В него е включена обща, отраслова и специфична професионална подготовка с необходимите професионални компетентности, които гарантират на обучаемия възможността за упражняване на професията след завършване на обучението.

Въз основа на ДОС за придобиване на квалификация по професия и изискванията на ЗПОО се разработват типови учебни планове за ученици, учебни планове за лица, навършили 16 години, и учебни програми за обучението по отделните специалности.

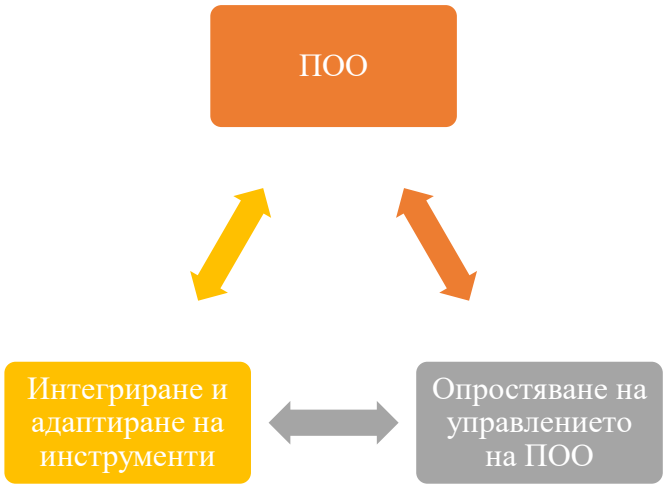
Подробното описание на горепосочените примери за държавни образователнистандарти може да се намери на електронната страница на НАПОО и на МОН.

IV. БЪДЕЩЕТО НА ПОО И ECVET

Предложението за Препоръката на Съвета относно ПОО за постигане на устойчива конкурентоспособност, социална справедливост и издръжливост, обявена в Съобщение

"Силна социална Европа за справедливи промени" от 14 януари 2020 г., е важна част от прилагането на Европейския стълб на социалните права, укрепваща принципа "образование, обучение и учене през целия живот".

Осъвременяването на ПОО е оправдано поради широкото навлизане на автоматизацията и цифровизацията в производството и услугите, които продължават да променят облика на пазарите на труда. Преходите към по-дигитална и по-зелена икономика ще изисква от ПОО да се адаптира така, че учащите да придобиват уменията, необходими за двойния преход. Потвърждава се отново централната роля на ПОО в процеса на учене през целия живот.

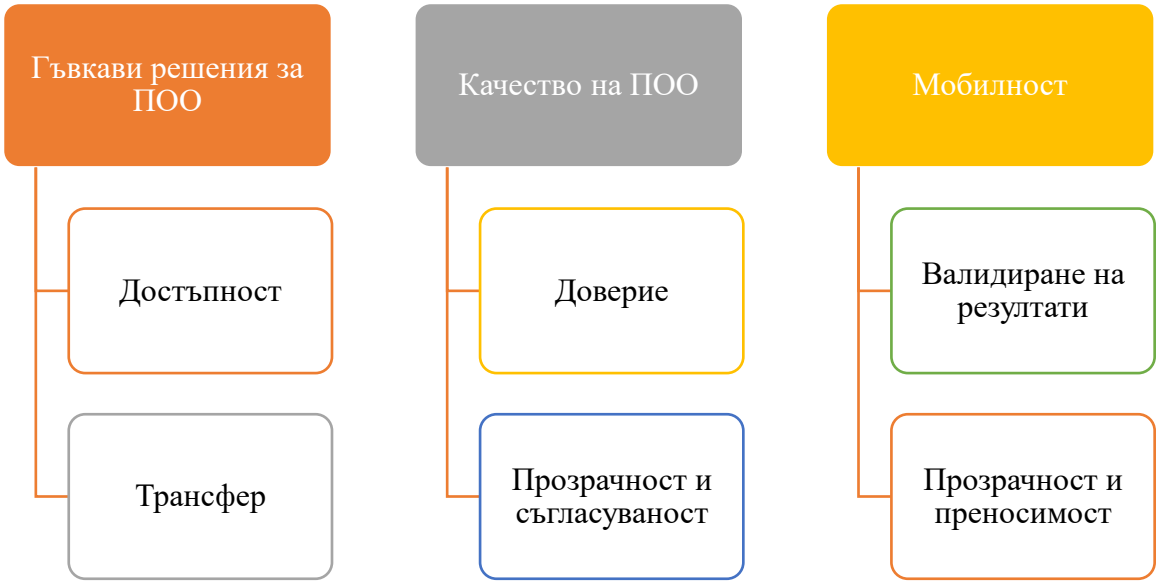


Сред новите предложени елементи на равнище ЕС са заложени:

- предоставяне на услуга „подпомагане“, която да обслужва различните измерения на системите за ПОО (напр. чиракуване, ЦПО);
- обединяване управлението на няколко отделни структури за подкрепа (секретариати на EQAVET и ECVET, експертни работни групи);
- насърчаване на европейското ПОО като глобална референтна точка в развитието на уменията, повишаване на мобилността и признаването на професионалните квалификации и резултатите от периодите на обучение в чужбина;

Относно действията, които следва да бъдат предприети на национално равнище в съответствие с предложението за Препоръка на Съвета, новите елементи са следните:

В становище на експертната група за Европас от 2019 г. са посочени общите и специфичните цели на инструментите за ПОО, сред които е и инструментът ECVET:



Отбелязва се приноса на ECVET за развитието на по-качествен опит в областта на мобилността чрез използването и документирането на единици резултати от учене, като почти всички държави-членки използват ECVET в международната мобилност. Предложението от 2020г. включва и засилва някои елементи от препоръката за ECVET от 2009 г. и изоставя други, които не носят добавена стойност или не отговарят на реална нужда в системите за ПОО. По-конкретно:

- Принципът, според който квалификациите са съставени от единици резултати от учене, е интегриран и засилен в предложението (модулиране).
- Инструментите за мобилност, разработени съгласно Препоръката от 2009 г. (например споразумение за обучение и меморандум за разбирателство), ще бъдат допълнително разработени в рамките на други инструменти на ЕС.
- Кредитните точки да отпаднат

Препоръката на Европейския парламент и на Съвета от 18 юни 2009 г. относно създаването на ECVET ще бъде отменена, а разпоредбите и принципите на ECVET ще бъдат прехвърлени въз основа на настоящото предложение и включени в други инструменти на политиката на ЕС.

10 ГОДИНИ ECVET в БЪЛГАРИЯ
ПРЕГЛЕД И ПОСТИЖЕНИЯ

Персонализирани програми, модули и утвърждаване на резултатите от учене ще водят не само до пълна квалификация, но до микрокредити или частични квалификации.

С респект към прилагането на Програмата за умения на Комисията, с Германското председателство ще бъде поставен акцент върху продължаващото образование и обучение като ключов отговор на политиката на пазара на труда и на цифровите и екологични структурни промени, както и на засилване на диалога между държавите членки по този въпрос. "Във времена на цифрова и екологична трансформация професионалното образование и обучение трябва да подготви хората за работните места в бъдещето, за да предложи на младите хора перспективи за дългосрочно наемане и да справяне с недостига на квалифицирани работници."[1]

В рамките на европейското образователно пространство ще се осигури увеличена мобилност на ученето, улеснено признаване на образователните квалификации, политическа подкрепа за последваща стратегия за сътрудничество в общото и професионално образование.

Допълнителна и подробна информация за постиженията на ECVET в България можете да откриете на страницата на ECVET на сайта на ЦРЧР ecvet.hrdc.bg

ЦЕНТЪР ЗА РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ –
Национална агенция
по Програмата „Еразъм+“ и дейност ECVET

ул. „Граф Игнатиев” № 15, ет. 3, 1000 София
тел.: 02 / 915 50 10, факс: 02 / 915 50 49
e-mail: hrdc@hrdc.bg, ecvet@hrdc.bg
web page: http://ecvet.hrdc.bg/bg

Изданието е подготвено
от Националния ECVET екип за България.

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

Онлайн брошура 2020

[1] Together for Europe’s recovery, Programme for Germany’s presidency of the Council of the European Union https://www.eu2020.de/blob/2360248/e0312c50f910931819ab67f630d15b2f/06-30-pdf-programm-en-data.pdf