

**Міжнародна економіка**

Мілтіадіс СТАБУЛІС,  
Іріні ЛАЗАРІДУ,  
Лемонія БУТСКУ

**СОЦІАЛЬНІ ТА ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ  
ВИЗНАННЯ ТА ЛЕГАЛІЗАЦІЇ  
НЕФОРМАЛЬНОЇ СИСТЕМИ НАВЧАННЯ  
ДОРΟΣЛИХ У ГРЕЦІЇ**

**Резюме**

Неформальні та інформальні аспекти освіти сьогодні пов'язані з концепціями періодичного навчання та навчання впродовж життя, оскільки дослідження чітко підтверджують важливість освіти, навчання та тренування, що відбувається поза типовими навчальними закладами. Оскільки навчання протягом усього життя є головною концепцією, яка може сформувати освітні системи та економіку, неформальна освіта охоплює будь-яку організовану освітню діяльність за межами усталених формальних систем, яка відповідає визначеним цілям навчання, тоді під інформальною освітою мається на увазі процес навчання впродовж життя, в межах якого кожна людина здобуває знання, якості, навички, цінності та звички з досвіду щоденного життя. Крім того, оскільки на сьогодні існує сильна тенденція до залучення подібних

© Мілтіадіс Стабуліс, Іріні Лазаріду, Лемонія Бутску, 2020.

Стабуліс Мілтіадіс, доктор, викладач кафедри освітньої та соціальної політики, Університет Македонії, Греція. Емейл: staboulis@uom.edu.gr.

Лазаріду Іріні, M.Ed., M.Sc., B.Sc., аспірант кафедри освітньої та соціальної політики, Університет Македонії, Греція. Емейл: lazaridi@yahoo.com.

Бутску Лемонія, M.Ed., M.Sc., B.Sc., аспірант кафедри освітньої та соціальної політики, Університет Македонії, Греція. Емейл: lemonmp3@gmail.com.

практик до стратегій внутрішньої політики, виникають нові альтернативні терміни (громадське навчання, громадська освіта тощо, а також багато пілотних ініціатив). Протягом останніх років подібні ініціативи вже проводились у багатьох країнах, доводячи, що подібні дії можуть суттєво сприяти підвищенню рівня знань та навичок людей, а також допомогти згладити соціальну нерівність, подолати безробіття, досягти кращої відповідності між робочими місцями та навичками, в результаті чого підвищити зайнятість шляхом забезпечення економічного розвитку та підтримки продуктивності людського капіталу. З огляду на багатообіцяні переваги організованого встановлення неформальної та інформальної освіти, ця стаття зосереджена на ретельному аналізі вищезазначених концепцій та описує ініціативу відповідного дослідження, в Греції. Наукова робота складається з двох частин: одна містить надійну та репрезентативну вибірку освітніх організацій (установ) та вивчає сучасні способи підтримки та сертифікації певних галузей неформальної освіти, відзначаючи типові способи визнання неформального та інформального навчання, а також додаткову вибірку осіб (бенефіціарів), які зацікавлені в подальшій підтримці, підтвердженні та сертифікації неформальної освіти та набутого інформального навчання. Очікується, що результати сприятимуть відображенню інформації про інтенсивність попиту на визнання попередніх знань за допомогою процедур медіаційної сертифікації організаціями з освіти дорослих, а також висуненню пропозицій щодо функціонування відповідних національних механізмів, що розробляються у Греції відповідно до Європейської директиви 2012 р.

### Ключові слова

Освіта; визнання знань дорослих; неформальне та інформальне навчання; ринки праці; освіта та економічний розвиток.

Класифікація за JEL: I25, I21, I30, O31, E24, A20.

### Вступ

Широкий спектр різних економічних, технологічних та соціальних причин вже зменшив роль базової типової освіти як єдиного джерела оновлених навичок та компетентностей, вказуючи на необхідність постійного навчання дорослих. У результаті цього у всьому світі розробляються проекти навчання

впродовж життя, спрямовані на розвиток та вдосконалення навичок, знань та компетентностей населення з метою пом'якшення основних соціальних та економічних проблем (безробіття, недостатньої зайнятості, невідповідності між попитом та пропозицією навичок, зниження соціальної згуртованості тощо), що обмежують загальний потенціал гнучкості та зростання економіки.

Підтвердження попередніх знань сприяє навчанню протягом усього життя, підвищує впевненість дорослих, що навчаються; водночас це основний елемент політики навчання протягом усього життя, що пропагує реалізацію національних та транснаціональних систем особистих кваліфікацій (Andersson et.al, 2013). Крім того, це дає змогу переводити дорослих учнів між різними освітніми програмами як у межах країни, так і до інших навчальних закладів за кордоном, зі схожими курсами в рамках процесу відомого як трансфер кредитів (Lafont and Pariat, 2012). Питання визнання попередніх знань є важливим для реінтеграції людей в освіту та на ринки праці (Lisenkova & McQuaid, 2010), а також для гнучкості працівників у сучасних умовах мобільності робочої сили та навчання протягом усього життя, особливо для вразливих груп населення, в разі демографічного старіння та за економічних криз (European Commission, 2016).

Визнання попередніх знань залежить від того, чи відповідає освіта здобувачів критеріям, які встановлює кожен орган сертифікації. Таким чином, визнання попередніх знань базується на конкретизації варіантів навчання, доступних учням через формальний, неформальний та напівформальний процеси, тобто через формальне та інформальне навчання, а також неформальну освіту. Відповідно результати навчання визнаються на основі цілей, встановлених кожним конкретним процесом, оскільки вони відображаються через встановлені процедури оцінювання учнів (Singh, 2015).

Формальне навчання відбувається в організованому та структурованому середовищі (наприклад, у навчальному чи тренувальному закладі або на робочому місці) і чітко визначається як навчання з точки зору цілей, часу та ресурсів. Формальне навчання є навмисним з боку студента і зазвичай закінчується перевіркою та сертифікацією. Формальне навчання охоплює інституціоналізовані, хронологічно оцінені та ієрархічно структуровані освітні заходи, пропоновані в рамках системи офіційної освіти, від першого відвідування школи до здобуття університетської освіти.

Неформальна освіта охоплює всю освітню діяльність, яка не належить до формальної освіти. Загалом неформальна освіта неорганізована; вона несистематична і часто проводиться без наміру (Kapsalis and Papastamatis, 2013). На підставі Директиви Європейської Ради від 20 грудня 2012 р. «Про підтвердження неформального та інформального навчання» визначається, що інформальне навчання – це навчання, що є результатом щоденної діяльності, пов'язаної з роботою, сім'єю чи дозвіллям. Воно неорганізоване і не структуроване з точки зору цілей, часу чи засобів навчання. Інформальне навчання може бути ненавмисним з боку того, хто навчається. Прикладами

результатів навчання, досягнутих рамках інформального навчання, є навички впродовж життя та професійний досвід. Інші приклади – це навички управління проектами або ІКТ-навички, набуті на роботі; вивчення мови та міжкультурні навички, набуті під час проживання в іншій країні, навички ІКТ, набуті поза роботою, навички, набуті в рамках волонтерства, культурної діяльності, занять спортом, діяльності в молодіжній сфері та вдома (наприклад, догляд за дітьми).

Крім того, визнання та оцінювання попередніх знань пов'язані як з навчанням протягом усього життя, так і з продовженням професійного навчання. Визнання та оцінювання попередніх знань повинні здійснюватися в ширших рамках визнання, оцінки та сертифікації кваліфікації. Визнання попередніх знань базується на конкретизації варіантів навчання, доступних учням через формальний, неформальний та напівформальний процеси, тобто через формальне та неформальне навчання, але також неформальну освіту. Результати навчання визнаються на основі цілей, встановлених будь-яким конкретним процесом, що відображається через встановлені процедури, наприклад бали студентів. Гоффман та співавтори (Hoffman et al., 2009) розглянули 34 програми оцінювання попередніх знань серед вищих навчальних закладів США та Канади та визначили п'ять критичних факторів, що впливають на структуру програм. Цими критичними факторами є такі: (а) інституційні філософські припущення та політика для підтримки практики визнання попередніх знань; (б) інституційна підтримка, у т. ч. фінансові ресурси та адміністрування; (в) параметри програми оцінювання попередніх знань, що визначають структуру оцінювання та застосування сертифікації (наприклад, кількість заліків на курсах); (г) оцінювач та експерти з розробки контенту; (д) зворотній зв'язок із програмою та процедури оцінювання.

Можливо, у результаті широкого спектра факторів, що задіяні, Європейський інвентар підтвердження неформального та інформального навчання, за даними Європейського центру з розвитку професійної освіти (Cedefop), регулярно оновлюється з 2004 р. у співпраці з Європейською комісією. Визнавши, що суспільство зацікавлене у використанні наявних навичок, національні та регіональні органи влади та галузеві органи запровадили багато механізмів для підтвердження неформального та інформального навчання. Проте інформація про те, як таке навчання визначається, документується, оцінюється та засвідчується, у більшості країн є доступною. Звіти про інвентаризацію є надійним джерелом інформації, що заохочує діалог між різними зацікавленими сторонами у процесі розробки та впровадження перевірки в Європі. Їхньою головною метою є підтримка держав-членів у напрямку, що забезпечував би те, що учні та працівники набувають та роблять видимими нові навички, підтримують свою кар'єру та подальше навчання і навіть підвищують якість свого життя (Werquin, 2010).

Визнання попередніх знань ґрунтується на двох опорах, які сходяться до здобуття освітньої та професійної кваліфікації. Механізм перевірки має на

меті надати зацікавленим сторонам такі можливості: (а) підтвердити знання, вміння та навички, набуті в результаті неформального та інформального навчання; (б) отримати кваліфікацію на основі підтвердженого досвіду неформального та інформального навчання; (в) отримати вигоду від реалізації об'єктивних та надійних механізмів перевірки, зокрема вразливих груп, у т. ч. безробітних та тих, хто ризикує стати безробітними, оскільки перевірка може заохотити їхню участь у навчанні протягом усього життя та сприятиме їхній мобільності чи доступу до ринку праці.

Сертифікація різних джерел знань, оцінювання та навчання фахівців новим навичкам і функціональне використання попереднього професійного досвіду може створити основу для розвитку інноваційних програм, технологій та сумісної інфраструктури. Тому визнання попередніх знань може привести до посилення соціальної згуртованості, використання потенціалу всіх членів громади чи суспільства і навіть до соціального та економічного розвитку.

Крім того, в «Пропозиції щодо рекомендації Ради про встановлення гарантії кваліфікації» (European Commission, 2016) зазначено: «Висока продуктивність та стабільна конкурентоспроможність та зростання залежать від наявності кваліфікованої та адаптованої робочої сили та повного використання наявних навичок». Тобто працевлаштування людини є функцією її навичок. Країни з високим рівнем низькокваліфікованих дорослих (грамотність, рахування та цифрові навички) мають нижчий рівень продуктивності праці, а отже, менші перспективи зростання та конкурентоспроможності. В Європі є можливість краще використовувати людський капітал протягом усього життя і навіть вдосконалювати його шляхом підвищення загального рівня кваліфікації (Beaudin, 2008). Для цього необхідно мобілізувати національні та європейські ресурси. Згідно зі «Щорічним оглядом розвитку за 2016 рік» (2016 Annual Development Overview), «розумні інвестиції в людський капітал у Європі», як правило, забезпечують людей належними навичками для стимулювання інновацій та конкурентоспроможності, а також для досягнення високої продуктивності, таким чином забезпечуючи реальні рішення основних проблем (безробіття тощо), а також зменшення ризику бідності та соціальної ізоляції.

Європейський Союз створив кілька ініціатив щодо визнання попередніх знань, спрямованих на досягнення економічних та соціальних цілей Союзу шляхом навчання (Lafont and Pariat, 2012), які розкривають проблему визнання попередніх знань. Наприклад, «Європейські керівні принципи з сертифікації» 2009 р. (2009 European Certification Guidelines) надають керівникам та професіоналам рекомендації щодо вирішення ключових проблем, пов'язаних з розробкою підходів до попередніх знань та систем сертифікації. Європейська система кваліфікацій (European Qualification Framework) має на меті заохотити держави-члени працювати над створенням власних національних систем кваліфікацій, які визначатимуть рівні навчання з точки зору його результатів. Europass (набір документів, визнаних по всій Європі) може

використовуватися для демонстрації навичок та кваліфікації людей, а також для візуалізації та підтвердження результатів навчання (Cameron, 2011). Крім того, є також ще одна цікава пропозиція щодо розробки європейського рейтингу навичок, компетенцій та професій (European Skills, Competences and Occupations), тобто багатомовного словника, який буде пов'язувати вміння та навички з професіями, що, як очікується, допоможе створити спільну термінологію для працевлаштування, освіти та навчання, одночасно підвищуючи загальний профіль сертифікації. Болонська декларація про вищу освіту та Хартія європейських університетів щодо навчання впродовж життя (Charter of European Universities for Lifelong Learning) розглядають і сприяють визнанню попереднього навчання як однієї з практик підтвердження неформального та інформального навчання (Singh, 2015). У переглянутій Стратегічній структурі співробітництва в галузі освіти та підготовки кадрів до 2020 р. (Strategic Framework for Cooperation in Education and Training until 2020, прийнятій у 2009 р.) навчання протягом усього життя було визначено однією з чотирьох стратегічних цілей, яку потрібно досягнути у наступному десятилітті. У стратегії зазначено, що необхідно докласти зусилля для забезпечення розробки національних систем кваліфікацій на основі відповідних результатів навчання та їхнього зв'язку з Європейською системою кваліфікацій. Вона наголошує на необхідності створення більш гнучких навчальних методів, у т. ч. кращий перехід між різними формами освіти та навчання, більшу відкритість до неформального та інформального навчання, а також підвищення прозорості та визнання результатів навчання. Таким чином, згідно зі стратегією очевидно, що досі необхідно спрямовувати зусилля на збільшення впровадження сертифікації в державах-членах (European Civil Society Platform on Lifelong Learning, 2012).

Оновлення інвентарю 2018 р. (останнє) містить записи про те, як перевірку використовують на національному, регіональному та місцевому рівнях у Європі, ілюструючи наявні передові практики. Вона також містить чотири тематичні звіти щодо основних питань у розробці та реалізації ініціатив підтвердження, які є кінцевим результатом трирічного процесу, що заснований на роботі великої мережі національних експертів, широкому огляді документів та інтерв'ю з основними зацікавленими сторонами.

Незважаючи на ці величезні зусилля, після ретельного вивчення звітів більшості європейських країн (Cedefop, n.d.) щодо цього питання майже всі національні механізми все ще перебувають у стадії подальшого розслідування, аналізу або побудови.

Оцінювання та сертифікація часто використовуються у формальній освіті для присвоєння кваліфікації. Проте поняття оцінювання дуже широке і може охоплювати спостереження, співбесіди та портфолію, а також іспити. Коли акцент у підтвердженні робиться більше на визнанні та документації, цілі підтвердження можуть бути більше пов'язані з отриманням доступу до офіційних програм або допуском до іспитів. Наприклад, у підгалузі вищої

освіти перевірка часто використовується для підтримки доступу до програм вищої освіти, тому вона менше фокусується на сертифікації та часто вимагає підтвердження відповідного професійного досвіду. Зазначимо, що чотири етапи не обов'язково проводяться як окремі стадії.

Наприклад, у Люксембурзі етапи ідентифікації та документування зазвичай не проводяться окремо.

У Франції підтвердження попереднього навчання було встановлено як право кожного громадянина. Поточна система (Validation des Acquis de l'Expérience, VAE), створена в січні 2002 р. (Законом про соціальну модернізацію), використовується для присвоєння всіх або частини кваліфікацій. Кожен орган, що відповідає вимогам, розробив свої правила застосування конкретних принципів, описаних у законодавстві.

У Норвегії закон про університети та коледжі з 2008 р. дозволив як вступ до університетів, так і звільнення від програми навчання «*realkompetanse*» (усе формальне, неформальне або інформальне навчання, набуте дорослими). Передумови цієї реформи полягають у зростанні обізнаності норвезьких профспілок та асоціацій працедавців щодо навчання протягом життя у 1990-х.

Перший спільний заклик до сертифікації професійних компетентностей відбувся в Іспанії в 2011 р. і охопив лише певні компетенції. Очікується, що в найближчі роки до розпочатих заходів будуть залучені й інші можливості. Перший раунд перевірки професійних навичок за новою нормативно-правовою базою на національному рівні відбувся у 2011 р., охопивши розділи, що внесені до Каталогу в галузі освіти та медичного обслуговування дітей. Дані щодо підтвердження обмежені. Однак прийняття тих ініціатив щодо підтвердження, які зараз доступні, є відносно високим. Наприклад, між 2004 і 2005 рр. кількість осіб, які користувались зареєстрованими вступними іспитами до університету, становила 19 853, а кількість студентів, які мали доступ до ПТО через проміжні вступні іспити, становила 12 267, тоді як на вищому рівні – 7 796 (Harris et.al, 2011).

Згідно з цією концепцією, Кіпр розробив національну систему кваліфікацій відповідно до системи професійних кваліфікацій та Європейської системи кваліфікацій. Орган з управління персоналом (Human Resources Development Authority) несе юридичну відповідальність за просування та поступове створення системи професійних кваліфікацій. Насправді закон чітко встановлює повноваження Органу з управління персоналом встановлювати стандарти професійної кваліфікації для будь-якої категорії чи категорій зайнятих осіб та передбачати оцінювання та видачу відповідних сертифікатів професійної кваліфікації. Для розробки національної системи кваліфікацій Кіпр формував визнання та підтвердження шляхом гармонізації інших офіційних сертифікатів з національними навчальними планами, професійною та

подальшою підготовкою та вищою освітою в кожному конкретному випадку та на рівні інституцій (Cyprus Qualifications Framework, 2019).

У звіті про Грецію (Manoudi, 2019) стверджується, що прогрес у виконанні Рекомендації Ради 2012 р. щодо затвердження неформального та інформального навчання був повільним у тому сенсі, що система, яка може охоплювати неформальне навчання, сформована на основі досвіду роботи, не входить до найближчих планів. Насправді, підтвердження неформального навчання не розглядається як суспільна потреба чи політичний пріоритет. Однак безперервна професійна освіта та навчання (Continuing Vocational Education and Training) була пріоритетом політики, і саме в такому разі було досягнуто найбільшого прогресу. Початковій професійній освіті (Initial Vocational Education and Training) також було надано пріоритет у зв'язку з тим, що наявна велика кількість її випускників. Отже, акредитація випускників інститутів професійної підготовки (що скорочено називаються ІЕК грецькою мовою) була врегульована протягом останніх двох років (ІЕК визначаються як заклади неформальної освіти в Греції).

Сертифікація працівника – важливий елемент перевірки навичок все більш мобільної та глобальної робочої сили, що підкреслює цінність визнання індустрією акредитації як у межах, так і за межами національних кордонів. Стабуліс (Staboulis, 2017) наголошує, що сертифікація осіб зумовлена необхідністю встановлення сучасного та міжнародно визнаного процесу, коли працівники різних спеціальностей та професій можуть об'єктивно та надійно довести свої навички шляхом складання іспитів. Міжнародний стандарт ISO 17024: 2003 був створений з метою досягнення та просування загальновизнаного еталону для органів із сертифікації (International Standardization Organization, n.d.). Сертифікація осіб – це спосіб забезпечити відповідність сертифікованої особи вимогам системи сертифікації. Довіра до відповідних систем сертифікації досягається загальновизнаним процесом оцінювання, подальшим моніторингом та періодичним переглядом компетентності сертифікованих осіб. Однак необхідно розрізняти ситуації, коли схеми сертифікації для фізичних осіб виправдані, та ситуації, коли вони є більш придатними, ніж інші типи кваліфікацій.

Розробка нових схем сертифікації для осіб, що реагують на зростання швидкості технологічних інновацій та спеціалізацію персоналу, може компенсувати відмінності в освіті та навчанні, а отже, сприяти світовому ринку праці. Альтернативи сертифікації можуть бути потрібні на посадах державної служби, а також на державних підприємствах. На відміну від інших типів органів з оцінювання відповідності (органи сертифікації та реєстрації системи управління), однією з характерних функцій органу з сертифікації персоналу є проведення експертизи, яка використовує об'єктивні критерії компетентності та оцінювання (Staboulis, 2017).

В Європейському Союзі органами, що видають сертифікати для визнання попередніх знань та досвіду, є Школи для дорослих, Палати, Молоді-



жні школи, а також інші школи та організації. Кожна країна також створила свій власний орган, такий як Національна система кваліфікацій (AQF) в Австралії, Національна система кваліфікацій (QCA) в Англії, Національна система кваліфікацій Південної Африки (NQF) та Національна система кваліфікацій в Новій Зеландії.

Однак у деяких країнах (Фінляндія, Франція, Нідерланди та Канада) немає інтегрованої національної системи визнання попередньої кваліфікації (Allais, 2010).

З огляду на це можна очікувати, що в Греції особи, які успішно проходять процес сертифікації ЕОРРЕР, отримують значну вигоду. ЕОРРЕР<sup>1</sup> є Національною організацією із сертифікації кваліфікацій та професійної орієнтації, всеохопним статутним органом, який інвестує в більш якісні, ефективні та надійні освітні послуги навчання впродовж життя. Її діяльність відбувається під наглядом міністра освіти, досліджень та релігійних справ, а штаб-квартира знаходиться в Афінах. Ця організація сформувалась у результаті об'єднання трьох національних органів, які діють під наглядом того самого Міністерства: Національного центру з акредитації постачальників навчальних програм протягом усього життя (ЕКЕРІС), Національної організації з сертифікації кваліфікацій (ЕОРР) та Національного центру професійної орієнтації (ЕКЕР). Щодо підтвердження знання іноземців грецької мови, то їх вигода чітко зазначена у відповідному законодавстві, оскільки сертифікат компетентності грецької мови є необхідною умовою для отримання дозволу на тривале перебування в Греції, і його потрібно подати разом із відповідною заявою до Міністерства внутрішніх справ. Крім того, компетентність грецької мови є вимогою для кількох професій у Греції – кожен, хто бажає отримати професійну та / або технічну ліцензію, повинен продемонструвати достатній рівень знання грецької мови. Рівень компетентності грецької мови визначають компетентні органи для кожної ліцензії та пристосовується до вимог професії (відповідно до Указу Президента 38/2010, згідно з яким транспонується Директива ЄС 2005/36/ЕК).

Це дослідження є пілотним вивченням вищезазначених питань. Воно проводилось у різних частинах Греції і його результати є частиною більш

---

<sup>1</sup> ЕОРРЕР – одна з перших організацій широкого державного сектору в Греції, яка отримала відзнаку відповідно до міжнародно визнаної моделі досконалості EFQM (Європейський фонд управління якістю). Зокрема, ЕОРРЕР був сертифікований на 1-й рівень EFQM, визнаний досконалим. Нещодавно створений національний орган, Національна організація з сертифікації кваліфікацій та професійної орієнтації (ЕОРРЕР), відповідає нагальній потребі у створенні та підтримці цілісної та взаємопов'язаної бази політики для розвитку навчання впродовж життя та сертифікації кваліфікацій у Греції, пов'язуючи їх з відкритим ринком та реагуючи на потреби громадян, що є центральним питанням у політиці ЄС. ЕОРРЕР розробляє та впроваджує всебічні національні системи акредитації неформального та неформального навчання та забезпечує науково-технічну підтримку у розробці та реалізації національної політики профорієнтації, а також у наданні таких послуг у Греції.

широкого проекту під назвою «Веб-платформа для сліду визнання попереднього неформального та неформального навчання дорослих у Греції – Реєстрація та дослідження учасників та відповідних агентств: аналіз висновків та пропозицій щодо політики», OPS код (MIS) 5047263 N.A. 6: Підвищення якості та ефективності системи освіти, NSRF 2014-2020, OP «Розвиток людських ресурсів, освіта та навчання впродовж життя 2014–2020, 2019SE34510065».

У цьому дослідженні розглянуто як освітні установи, так і учасників або бенефіціарів процесу перевірки та сертифікації неформального та інформального навчання. У його межах окреслено всі відповідні компоненти такого освітнього процесу (демографічні елементи, певні галузі неформальної освіти, на які є пропозиція та попит, набуто неформальне навчання, певні навички (тверді та м'які навички), знання, цінності, отримані в результаті участі у відповідних програмах, бажання перевірити такі знання, способи їх використання, вигоди від таких перевірок, поліпшення професійного профілю, просування знань, умінь та навичок, рівень реагування на потреби ринку праці, внесок у визнання професійних навичок на ринку праці, сприяння навчанню впродовж життя тощо.

Очікується, що результати цього дослідження сприятимуть відображенню інформації про інтенсивність попиту на визнання попередніх знань за допомогою процедур посередницької сертифікації організаціями з освіти дорослих, а також розробці пропозицій щодо функціонування відповідних національних механізмів, що розробляються у Греції, відповідно до Європейської директиви 2012 р.

### Методологія дослідження

Дослідження проводили науковці, дотримуючись систематичного плану дій за допомогою використання якісних кількісних методів спостереження. Було використано дві вибірки: одна охоплює освітні установи ( $N1 = 32$ ), які пов'язані з підтвердженням неформальної та інформальної освіти; інша ( $N2 = 124$ ) складається з учасників (бенефіціарів). Здійснено безпосереднє спілкування з кількома освітніми установами за допомогою особистих інтерв'ю з метою збору інформації в режимі реального часу, зміцнення довіри та обговорення якісних даних з різних питань. Крім того, усі освітні установи заповнили онлайн анкету (Google-форму) з метою збору даних, які можна проаналізувати для виведення числових та статистичних результатів. Учасники (бенефіціари) також заповнили анкету (Google-форму) також для збору даних з метою подальшого аналізу. Обидві анкети у формах Google містять закриті запитання, щоб отримані відповіді можна було проаналізувати у формі діаграм, таблиць, графіків тощо. Обидві вибірки сформовано на основі

установ, що розташовані по всій Греції, у т. ч. столичних та сільських районах, оскільки було докладено обдумані зусилля для вибору надійних та репрезентативних організацій.

### Опис вибірок

Перша вибірка (**Вибірка 1: Освітні установи**) складається з 32 освітніх установ, які пов'язані з діяльністю щодо сертифікації та підтвердження попередніх знань і неформального та інформального навчання. Ці установи фізично розташовані в різних районах Греції, і більшість з них є Центрами навчання впродовж життя (KEDIVIM або KDBM грецькою мовою). Крім того, залучені Інститути професійного навчання (грецькою ІЕК), палати (грецькою Еріmelitiria) та інші органи сертифікації, як показано в табл. 1.

Таблиця 1

#### Типи навчальних установ (вибірка 1)

Тип навчальної установи	Кількість	Частка
Центри навчання впродовж життя	18	56,2%
Інститути професійного навчання	11	34,4%
Палати	2	6,3%
Інші органи сертифікації	1	3,1%
Загалом	32	100%

За словами Манудї (Manoudi, 2019), це типові освітні установи, які відповідають за перевірку в освіті та навчанні в Греції. Наприклад, Інститути професійного навчання пропонують початкове професійне навчання випускникам формальної необов'язкової освіти, а Центри навчання протягом життя пропонують безперервне професійне навчання, загальну освіту для дорослих, профорїєнтацію та консультування протягом усього життя.

Наведена вище вибірка охоплює як державні (37,5%), так і приватні (50%) освітні установи, 12,5% з освітніх організацій є некомерційними (табл. 2).

Таблиця 2

**Правовий статус освітніх установ (вибірка 1)**

Правовий статус	Кількість	Частка
Приватний сектор	16	50%
Державний сектор	12	37,5%
Некомерційні організації	4	12,5%
Загалом	32	100%

Типи сертифікацій, що пропонують освітні установи, охоплюють переважно сертифікацію кваліфікацій через ЕОРРЕР (офіційний грецький національний механізм) (84,4%), сертифікацію особи згідно з ISO/IEC 17024 (46,9%), сертифікацію через міжнародну співпрацю (21,9%) та сертифікацію через відвідування освітніх та навчальних програм. Очевидно, що освітні установи, як правило, пропонують більше одного типу сертифікації, проте на сьогодні найбільш поширеним типом сертифікації є сертифікація кваліфікацій (табл. 3).

Таблиця 3

**Типи сертифікатів, які на сьогодні пропонують освітні установи (вибірка 1)**

Тип сертифікації	Кількість	Частка
Сертифікація кваліфікацій	27	84,4%
Сертифікація особи	15	46,9%
Сертифікація через міжнародну співпрацю	7	21,9%
Освітні та навчальні програми	1	3,1%

Друга вибірка (**Вибірка 2: Учасники або бенефіціари**) складається з 124 учасників: як чоловіків (46,8%), так і жінок (53,2%). Переважно вони походять з Греції; тоді як невелика вибірка (менше 4%) походить з Албанії чи Грузії, але живе і працює в Греції. Жоден з них не належить до таких категорій, як, наприклад, іммігранти, біженці, носії ВІЛ, жінки, що зазнали жорстокого поводження, нещодавно звільнені з в'язниці тощо. Невеликий відсоток (1,6%) становлять особи з обмеженими можливостями.

Розподіл учасників за віковими групами є доволі надійним, оскільки охоплює всі вікові групи, з особливою увагою до вікової групи 30–54 років (62,9%), оскільки ця вікова група вважається найбільш репрезентативною та надійною для цілей цього дослідження. Крім того, до вибірки залучені молоді особи до 29 років, особи старшого віку 55–64 роки (8,9%) і старші 65 років (0,8%) (табл. 6).

Крім того, 42,7% учасників самотні, 44,4% – одружені, 10,5% – розлучені, а решта – вдови (вдівці) (табл. 7)

Таблиця 4

**Стать учасників (вибірка 2)**

Стать	Чоловіча	Жіноча	Загалом
Кількість	58	66	124
Частка	46,8%	53,2%	100%

Таблиця 5

**Країна походження учасників (вибірка 2)**

Країна походження	Греція	Інша	Загалом
Кількість	120	4	124
Частка	96,8%	3,2%	100%

Таблиця 6

**Вікова група учасників (вибірка 2)**

Вікова група	до 29 років	30–54 років	55–64 років	65+ років	Загалом
Кількість	34	78	11	1	124
Частка	27,4%	62,9%	8,9%	0,8%	100%

Таблиця 7

**Сімейний стан учасників (вибірка 2)**

Сімейний стан	Самотні	Одружені	Розлучені	Вдова / вдівець	Загалом
Кількість	53	55	13	3	124
Частка	42,7%	44,4%	10,5%	2,4%	100%

Освітній рівень учасників охоплює всі освітні рівні, наприклад 38,7% є випускниками університетів, 20,2% мають ступінь магістра, а 2,4% – ступінь доктора наук. Крім того, 21% – випускники середніх шкіл, 8,1% – випускники технікумів, 2,4% відвідували лише обов'язкову освіту в Греції, 5,6% відвідували державні інститути професійного навчання, а 0,8% – приватні навчальні заклади. Водночас 66,1% мають сертифікат цифрових навичок (табл. 8).

Таблиця 8

**Освітній рівень учасників (вибірка 2)**

Освітній рівень	Кількість	Частка
Неповна середня освіта (до 15 років)	3	2,4%
Повна середня освіта (15–18 років)	26	21%
Технікум	10	8,1%
Випускники університету	48	38,7%
Державні інститути професійного навчання	7	5,6%
Приватні інститути професійного навчання	1	0,8%
Випускник коледжу	1	0,8%
Диплом магістра	25	20,2%
Ступінь доктора філософії	3	2,4%
Загалом	124	100%

Таблиця 9

**Учасники, сертифіковані з цифрових навичок (вибірка 2)**

Сертифіковані з цифрових навичок	Так	82	66,1%
	Ні	42	33,9%
Загалом		124	100%

Щодо статусу зайнятості учасників, то вони мають доволі репрезентативний професійний профіль з точки зору ознак, розкритих у цьому дослідженні. Наприклад, 51,6% працюють повний робочий день, 18,6% – неповний робочий день. Крім того, 13,7% є самозайнятими, 5,6% – сезонними працівниками, а 8,1% – безробітними. Менший відсоток (2,4%) охоплює студентів, пенсіонерів та ваучерів на навчання. Переважна більшість (73,4%) працюють у приватному секторі, а 15,3% – у державному секторі, а решта є або безробітними, або студентами, або пенсіонерами. 34,7% мають 0–5 років до-

свіду роботи, 25% – 6–10 років досвіду, 9,7% – 11–15 років досвіду, 12,9% – 15–20 років досвіду і 17,7% – понад 20 років досвіду (табл. 10–12).

Таблиця 10

**Професійний статус учасників (вибірка 2)**

Професійний статус	Кількість	Частка
Повний робочий день	64	52%
Неповний робочий день	23	18%
Самозайняті	17	14%
Сезонні працівники	7	6%
Безробітні	10	8%
Інші	3	2%
Загалом	124	100%

Таблиця 11

**Сектор зайнятості учасників (вибірка 2)**

Сектор зайнятості	Кількість	Частка
Приватний сектор	91	74%
Державний сектор	19	15%
Інше	14	11%
Загалом	124	100%

Таблиця 12

**Професійний досвід (у роках) учасників (вибірка 2)**

Років професійного досвіду	0–5	6–10	11–15	16–20	20+	Загалом
	43	31	12	16	22	124
	34,7%	25%	9,7%	12,9%	17,7%	100%

## Основні результати досліджень

Згідно з результатами, що отримані від освітніх установ (Вибірка 1: Освітні установи), наведені нижче цифри показують відсоток безробітних, найманих працівників та самозайнятих учасників, які прагнуть визнання та підтвердження попередніх знань у кожній з освітніх установ, що беруть участь у цьому дослідженні. Менший відсоток становлять пенсіонери, неповно зайняті та студенти.

Рисунок 1

Відсоток безробітного населення, яке бажає визнання та підтвердження попередніх знань у відповідних освітніх установах

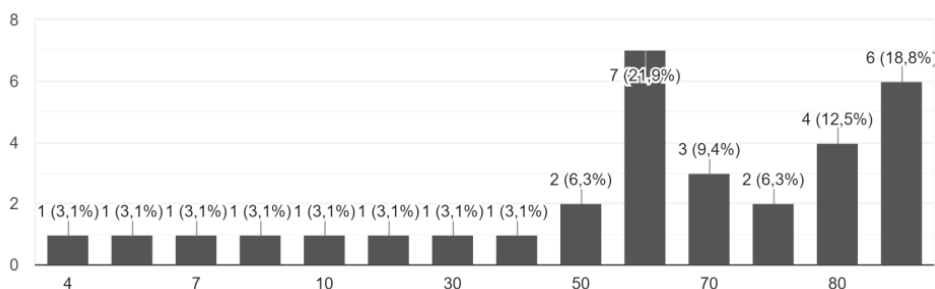


Рисунок 2

Відсоток найманих працівників, які бажають визнання та підтвердження попередніх знань у відповідних освітніх установах

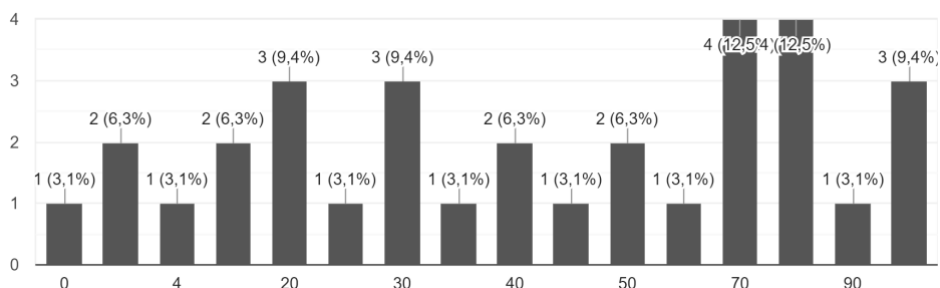
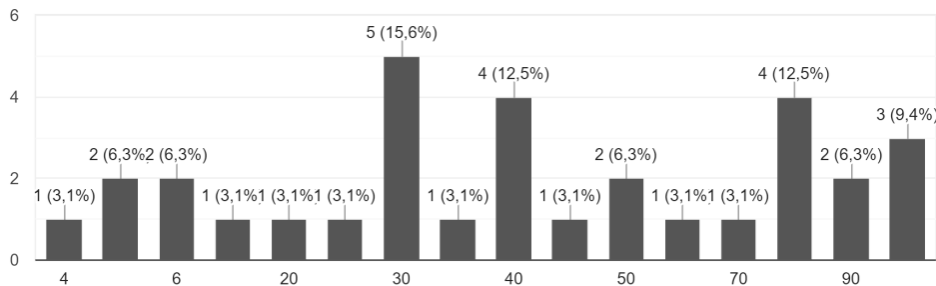




Рисунок 3

**Відсоток самозайнятого населення, яке бажає визнання та підтвердження попередніх знань у відповідних освітніх установах**



Очевидно, загалом наймані працівники та самозайняті, а також безробітні цікавляться освітніми процедурами, що містять визнання та перевірку попередніх знань. Щодо вікових груп, які прагнуть визнання та підтвердження попередніх знань, то особи, що належать до вікової групи 30–54 років, переважно зацікавлені в процедурах визнання та підтвердження попередніх знань, менший відсоток становить вікова група до 29 років. Ще менший відсоток охоплює осіб віком старше 55 років. Ці результати повністю сумісні з поточним профілем місцевого ринку праці.

Основними навичками, які підтверджують та сертифікують досліджувані освітні заклади, є цифрові навички (85%), спеціалізація роботи (72%), бізнес-інновації (53%), міжособистісні та соціальні здібності (34%) та іноземні мови (34%). Менший відсоток у списку становлять культурні предмети, метапізнання, спілкування з людьми з особливими потребами тощо. У табл. 13 наведено найбільш поширені навички.

Таблиця 13

**Основні навички, які підтверджуються та сертифікуються досліджуваними освітніми закладами**

Навички	Частка
Цифрові навички	85%
Спеціалізація роботи	72%
Бізнес ініціативи	53%
Міжособистісні та соціальні здібності	34%
Іноземні мови	34%

Певні тверді та м'які навички перевіряються та сертифікуються досліджуваними освітніми установами (табл. 14).

Таблиця 14

**Основні тверді та м'які навички, які підтверджуються та сертифікуються досліджуваними освітніми закладами**

Тверді навички	Користування соціальними мережами	78%
	Комп'ютерні навички	75%
	Цифрові комунікації	66%
	Спеціалізація роботи	60%
	Маркетинг	50%
	Користування комп'ютерними програми	44%
	Набір тексту	34%
	Управління проектами	31%
	Автоматизація	31%
	М'які навички	Командна робота
Управління часом		50%
Інновації – креативність		44%
Прийняття рішень		41%
Вирішення проблем		34%
Самоконтроль		28%
Гнучкість		28%
Переговори		13%

Під час перевірки попередніх знань окремі етапи, які впроваджують освітні установи, переважно пропонують інформаційне та особисте консультування (90,6%), фіксують результати навчання (68,8%), визначають результати навчання (65,6%), оцінюють результати навчання (65,6%) та засвідчують результати оцінювання (59,4%).

Щодо оцінювання рівня участі бенефіціарів у процесах сертифікації з точки зору **знань**, то найвищий ранг отримують знання основних та об'єктивних принципів у галузі дослідження, за якими йдуть спеціалізовані знання з певних галузей праці.

Щодо оцінювання рівня участі бенефіціарів у процесах сертифікації з точки зору **навичок**, то найвищий рейтинг отримують затребувані навички, необхідні для ефективного вирішення проблем та надання інноваційних рішень.

Аналізуючи оцінку рівня участі бенефіціарів у процесах сертифікації з точки зору **здібностей**, найвищий ранг отримує добросесність у створенні інноваційних ідей на робочому місці та самооцінка ефективності на робочому місці.

Коли мова йде про виявлення причин важливості визнання попередніх знань, то основною є проблема високого рівня безробіття, а також необхідність трудової мобільності та підвищення заробітної плати.

На думку освітніх установ, підраховано, що перевірка та визнання попередніх знань успішно сприятиме загальній оцінці пропонованих ними програм, створить нові робочі місця, покращить зв'язок між освітою, навчанням та працевлаштуванням, приведе до кращого дизайну системи кваліфікацій, зробить внесок у систему забезпечення якості та загалом покращить робочу мобільність.

Вибірка 124 учасників (Вибірка 2: Учасники) переважно обізнана з процесом перевірки та сертифікації неформального та інформального навчання (58,1%) і має сильний особистий інтерес (88,7%) до участі в таких процесах на національному та міжнародному рівнях.

Таблиця 15

**Поінформованість та зацікавленість учасників у підтвердженні та сертифікації неформального й інформального навчання**

Поінформованість учасників	Обізнані	Необізнані	Загалом
	72	52	124
	58,1%	41,9%	
Особистий інтерес учасників	Зацікавлені	Незацікавлені	Загалом
	110	14	124
	88,7%	11,3%	

На сьогодні доволі цікаво, що значний відсоток тих, хто обізнаний, надалі виявляє особисту зацікавленість у процесах перевірки та підтвердження неформального та інформального навчання. Крім того, 60,5% (75 осіб) учасників вже підтвердили деякі знання або кваліфікацію, набуті в рамках процедур неформального та інформального навчання.

Більшість учасників бажають перевірити та засвідчити знання у галузі цифрових здібностей (52,4%), спеціалізації роботи (51,6%), спілкування іноземною мовою (48,4%), бізнес-ініціатив (38,7%), міжособистісних та соціаль-

них здібностей (35,5%), спілкування з людьми з особливими потребами (25,8%), здатності до метапізнання (21,8%) та культурного вираження (18,5%).

Таблиця 17

**Бажання учасників підтвердити вміння в певних сферах**

Сфера підтвердження	Частка
Цифрові навички	52,4%
Спеціалізація роботи	51,6%
Спілкування іноземною мовою	48,4%
Бізнес-ініціативи	38,7%
Міжособистісні та соціальні здібності	35,5%
Спілкування з людьми з особливими потребами	25,8%
Метапізнання	21,8%
Культурне вираження	18,5%

З огляду на вищезазначене учасники реалізують попит на м'які навички, висловлюючи бажання взяти участь у відповідних програмах.

Водночас учасники вже отримали сертифікацію у таких сферах, як спілкування іноземною мовою (38,9%), цифрові навички (29,6%), спеціалізація роботи (16,7%), базове розуміння наук (11,1%), спілкування з людьми з обмеженими можливостями (5,6%), метапізнання (5,6%), особисті та соціальні здібності (3,7%) та менше 2% у таких сферах, як бізнес-інновації та культурне вираження. Близько 40% учасників не мають жодної форми офіційного засвідчення чи підтвердження навиків. Хоча 40% не отримали жодної типової сертифікації, 29,8% мають сертифікацію кваліфікації через EOPPEP, 29,8% – сертифікацію осіб відповідно до ISO/IEC 17024, і менше 5% – сертифікати з інших джерел, таких як сертифікати навчання впродовж життя, співпраці тощо

Крім того, попередні знання, які вже перевірені або сертифіковані, переважно походять з освітніх програм (48,4%), онлайн-навчання (24,2%), відвідування зустрічей, конференцій, групових переговорів (22,6%), досвіду роботи (12,9%), вільного часу (8,9%), перегляду освітніх програм (5,6%), сім'ї (3,2%). Водночас 32,3% учасників не мають жодної форми сертифікації для підтвердження попередніх знань (табл. 18).

Таблиця 18

**Джерела знань та вмїнь учасників, що проходили підтвердження та сертифікацію (вїбірка 2)**

Джерела попередніх знань	Частка
Освітні програми	48,4%
Онлайн-навчання	24,2%
Вїдвідування зустрїчей, конференцій, групових переговорів	22,6%
Досвід роботи	12,9%
Вільний час	8,9%
Перегляд освітніх програм	5,6%
Сїм'я	3,2%

Під час процесу перевірки попередніх знань були впроваджені певні етапи, переважно вони містять підтвердження результатів оцінювання (35,5%), оцінку результатів навчання (33,1%), надання інформаційних та особистих консультацій (31,5%), реєстрацію результатів навчання (19,4%), визначення результатів навчання (19,4%). Водночас 36,3% учасників не мають жодної форми сертифікації для підтвердження попередніх знань.

Крім того, учасники вважають, що перевірка та визнання попередніх знань, швидше за все, успішно сприятимуть пом'якшенню проблем безробіття, покращенню робочої мобільності та пом'якшенню проблеми нестачі заробітної плати. Більше того, вони оцінюють, що ці процеси допоможуть підвищити прозорість на ринку праці, створити нові робочі місця, покращити зв'язок між освітою, навчанням та працевлаштуванням, покращити рамки кваліфікації тощо.

Водночас учасники також вважають, що кілька суб'єктів (громадськість, приватний сектор, інститути професійної підготовки, освітні та навчальні центри, некомерційні організації, державний сектор праці та підприємства) можуть бути основними в загальних процедурах перевірки та засвідчення попередніх знань.

Переважає більшість учасників отримує інформацію про перевірку та підтвердження неформального та інформального навчання через Інтернет, а інші джерела (освітні установи, семінари, друзі, викладачі, тренери, національні механізми) використовуються меншою мірою.

## Синтезний підхід

Згідно з результатами аналізу обидвох вибірок учасники та освітні установи зацікавлені у загальних процедурах визнання та перевірки попередніх знань, що дають їм кілька соціальних та особистих переваг. Переважна більшість учасників – особи, які протягом своїх років трудового життя хочуть дещо вдосконалити свої вміння, знання та здібності, тоді як більше половини вже здобули якусь сертифікацію чи перевірку. Тому з цієї точки зору можна припустити, що вибірка учасників є доволі надійною та репрезентативною тому, що вони мають адекватну інформацію та особистий інтерес у цьому питанні. Цифрові комунікації та спеціалізація роботи – це сфери, які найбільше обирали учасники серед основних сфер, у яких вони вже отримали сертифікацію. Це може бути доволі перспективним з точки зору розширення цих сфер у майбутньому, що робить поступ у зусиллях поєднання освіти та навчання з ринками праці. Більше того, оцінюються як м'які, так і тверді навички, оскільки простежується доволі високий попит на них з боку учасників. Це становить перспективу, оскільки відображає бажання громадян вдосконалюватися як з професійних, так і з особистих причин.

У результаті дослідження виявлено, що як освітні установи, так і учасники вважають, що перевірка попередніх знань є досить важливою з точки зору трудової мобільності, безробіття та дефіциту заробітної плати, а освітні установи покладають трохи більше сподівань на ці процеси, можливо, через багаторічний досвід. Бенефіціари переважно зацікавлені у перевірці попередніх знань для вирішення питань безробіття. У табл. 19 порівнюється відсоток позитивних відповідей (від «здебільшого погоджуюся» [3] до «погоджуюся повністю» [5]).

Таблиця 19

### Порівняння позитивного оцінювання освітніх установ та бенефіціарів щодо рівня значущості перевірки попередніх знань за трьома категоріями

Категорії перевірки попередніх знань	Освітні установи	Бенефіціари
Робоча мобільність	91%	77%
Безробіття	91%	81%
Недостатній рівень зарплати	75%	71%

Результати порівняння пріоритетів з точки зору перевірки попередніх знань наведені в табл. 20. Освітні установи мають дещо більші очікування щодо соціальних результатів перевірки попередніх знань порівняно з бенефіціарами, які бажають або очікують, що перевірка попередніх знань може сприяти створенню нових робочих місць, що дуже сумісно з науковими висновками.

Таблиця 20

**Порівняння сфер, яким сприяє перевірка попередніх знань**

Перевірка попередніх знань сприяє	Освітні установи	Бенефіціари
Зв'язку між освітою та навчанням	94%	73%
Робочій мобільності	91%	72%
Підвищенню ефективності	88%	75%
Підвищенню ефективності людських ресурсів	88%	70%
Оперативним механізмам залучення та найму працівників	84%	68%
Оцінці навчальних програм освітніх установ	84%	69%
Забезпеченню якості освітніх установ	84%	72%
Розробці та оцінюванню рамок якості	84%	71%
Стимулюванню економічного зростання	81%	69%
Підтримці осіб з особливими потребами у залученні до навчання впродовж життя та праці	81%	69%
Прозорості на ринках праці	78%	60%
Зниженню ділових витрат на навчання персоналу	75%	65%
Створенню нових робочих місць	69%	71%

Однак аналізуючи попит з боку зацікавлених сторін, можна зазначити низький відсоток потреби у вертикальних спеціалізаціях за фахами або професіями у поєднанні з низьким відсотком декларування набуття знань на робочому місці. Це певною мірою пояснюється наявністю малих та середніх підприємств у звітних регіонах, які не мають належних внутрішніх систем навчання та сертифікації знань. Тому більш глибоке вивчення цього питання з боку всіх зацікавлених сторін справді дало б змогу подолати розрив між освітою та навчанням і ринком праці.

## Висновки

Сертифікація кваліфікації людських ресурсів, яка є результатом неформальної освіти та інформального навчання, безсумнівно, тісно пов'язана з освітою, навчанням, працевлаштуванням та волонтерством. У цьому контексті уряди та європейські установи тепер чітко усвідомлюють необхідність визнання всіх здібностей кожної людини, що набуті завдяки формальній освіті та системам неформального та інформального навчання.

Очікується, що перші результати цього пілотного дослідження будуть підтверджені та перевірені в більших масштабах шляхом залучення до подібних досліджень більшої кількості учасників у Греції чи за кордоном. Подібні втручання, за умови їх проведення, можуть доповнити нинішні зусилля. Проте нинішні результати, на наш погляд, пов'язані та дуже сумісні з Рекомендацією Ради 2012 р. щодо затвердження неформального та інформального навчання, яка є першим кроком до інтегрованих рамок політики валідації в ЄС, оскільки вона дає імпульс державам-членам пришвидшити побудову добре функціональних систем перевірки у партнерстві із зацікавленими сторонами. Незважаючи на те, що більшість країн мають розробляти свої практичні механізми підтвердження, поточне дослідження підкреслює та підтримує цю потребу, дає надію та можливості бенефіціарам, оскільки вони дуже хочуть отримати другий шанс щодо покращення доступу до освіти, а отже, щодо удосконалення особистого розвитку та розширення можливостей для працевлаштування. Очікується, що результати цього дослідження висвітлять інформацію про інтенсивність попиту на визнання попередніх знань через процедури сертифікації посередницькими організаціями, що займаються освітою дорослих, а також стимулюють розробку пропозицій щодо функціонування відповідного національного механізму в Греції, який буде відповідати Європейській директиві 2012 р.

Кінцева мета цих зусиль зосереджена на відображенні можливостей та викликів, які демонструють необхідність створення національного механізму для підтвердження неформального та інформального навчання. Такий механізм має бути побудований таким чином, щоб забезпечити зацікавленим сторонам можливість перевірити знання, навички та компетенції, отримані в результаті неформального та інформального навчання, та здобути кваліфікацію на основі підтвердженого досвіду неформального та інформального навчання. Зацікавленим сторонам варто скористатися впровадженням об'єктивних та надійних механізмів перевірки (особливо вразливим групам, у т. ч. безробітним та тим, хто перебуває під загрозою безробіття), оскільки перевірка може стимулювати їхню участь у навчанні протягом усього життя та сприятиме їхній мобільності чи доступу до ринку праці.



Будь-яка політика та втручання щодо встановлення механїзмів підтвердження неформального та інформального навчання не повинні обмежуватися наданням професійних квалїфікацій, а також передбачати набуття освітньої квалїфікації (наприклад, шляхом присвоєння кредитів). Очікується, що можливість сприятиме мобільності у галузі вищої та професійної освіти та навчанні, а отже, й на ринку праці.

Механізми перевірки повинні бути пов'язані з наявними системами сертифікації та визнання та відповідати процедурам відповідних результатів навчання згідно з вимогами, встановленими відповідними системами. Однак будь-які заходи не можуть вважатися «впровадженням» міжнародних стандартів сертифікації та «акредитацією» сертифікаційних компаній без національного дизайну та за наявності великих витрат для приватних осіб та компаній.

Крім того, система сертифікації квалїфікації людських ресурсів, що є результатом неформальної освіти та інформального навчання, повинна доповнювати систему формальної освіти (без її заміни), сприяти комунікації підсистем формальної, неформальної освіти та інформального навчання.

Визнання результатів процедури є вирішальним параметром для успішного встановлення ратифікаційного механїзму. Визнання можна поділити на офіційне та соціальне. Офіційне визнання пов'язане з видачею сертифіката або атестації, за допомогою якої відбувається офіційне визнання конкретних результатів навчання, яких досягли особи. Соціальне визнання пов'язане із більш широким визнанням цінності сертифікованих результатів навчання як ринком праці, так і суспільством.

Отже, перевірка неформального та інформального навчання сьогодні є способом соціальної, освітньої та трудової інтеграції, особливо для тих, хто не має квалїфікації чи спеціалїзації.

## **Подяка**

Ми щиро дякуємо усім освітнім установам Греції та учасникам (бенефіціарам). Без їхньої люб'язної допомоги це дослідження було б неможливим.

### Список використаної літератури

- Allais, S. (2010). *The implementation and impact of national qualifications frameworks: Report of a study in 16 countries*. International Labor Organization.
- Andersson, P., Fejes, A., & Sandberg, F. (2013). Introducing research on recognition of prior learning. *International Journal of Lifelong Education*, 32(4), 405–411.
- Beaudin, Y. E. (2008). Life long learning for all prior learning assessment and recognition of Europe. In A. Rauhvargers & S. Bergan (Eds.), *New challenges on recognition: Recognition of prior learning and recognition on global context* (pp. 71–77), Stratesbourg Cedex, Council of Europe.
- Cameron, R. (2011). Australia: An overview of 20 years of research into the recognition of prior learning (RPL). In J. Harris, M. Breier, C. Wihak (Eds.), *Researching the recognition of prior learning: International perspectives* (pp. 14–43). NIACE.
- Cedefop. (n.d.). *Validation of non-formal and informal learning*. <https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory>.
- Cedefop, European Commission, ICF. (2019). *European inventory on validation of non-formal and informal learning 2018 update: Synthesis report*. [http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2019/european\\_inventory\\_validation\\_2018\\_synthesis.pdf](http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2019/european_inventory_validation_2018_synthesis.pdf)
- Coombs, P. (1968). *The world educational crisis*. Oxford University Press.
- Coombs, P. (1985). *The world crisis in education*. Oxford University Press.
- Coombs, P., & Ahmed, M. (1974). *Attacking rural poverty*. The John Hopkins University Press.
- Cyprus Qualifications Framework (n.d). *The CyQF level descriptors*. [http://archeia.moec.gov.cy/mc/182/cygf\\_level\\_descriptors.pdf](http://archeia.moec.gov.cy/mc/182/cygf_level_descriptors.pdf).
- European Civil Society Platform on Lifelong Learning. (2012). Validation of prior learning. <http://www.eucis-lll.eu/eucis-lll/wp-content/uploads/2012/06/EUCIS-LLL-LLL-Mag-Validation.pdf>.
- European Commission. (2016). *Proposal for a COUNCIL RECOMMENDATION on establishing a Skills Guarantee* (COM/2016/0382 final – 2016/0179 (NLE)).

- Eurydice. (2011). *Adults in formal education: Policies and practice in Europe*. European Commission. [http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic\\_reports/128EN.pdf](http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/128EN.pdf).
- Faure, E. (1972). *Learning to be: The world of education today and tomorrow*. UNESCO.
- Fordham, P., Poulton, G., & Randle, L. (1979). *Learning Networks in Adult Education: Non-formal education on a housing estate*. Routledge.
- Harris, J., Breier, M., & Wihak, C. (2011). *Researching the recognition of prior learning: International perspectives*. NIACE.
- Hoffman, T., Travers, NL, Evans, M., & Treadwell, A. (2009). *Researching critical factors impacting PLA programs: A multi-institutional study on best practices*. CAEL Forum and News.
- International Organization for Standardization. (n.d.). *ISO/IEC 17024:2003. Conformity assessment — General requirements for bodies operating certification of persons*. <https://www.iso.org/news/2012/07/Ref1625.html>.
- Kapsalis, A., & Papastamatis, A. (2013). *Adult education: General introductory topics* [in Greek]. I. Sideris
- Lafont, P., & Pariat, M. (2012). *Review of the recognition of prior learning in member states in Europe*. P20 Network. [http://niu.edu/p20network/resources/work-groups/adult-learners/eu\\_prior\\_learning.pdf](http://niu.edu/p20network/resources/work-groups/adult-learners/eu_prior_learning.pdf).
- Lisenkova, K., & McQuaid, R. W. (2010). *Demographic Change and Labor Markets*. Employment Research Institute, Edinburgh Napier University.
- Manoudi, A. (2019). *European inventory on validation of non-formal and informal learning 2018 update: Greece*. [http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2019/european\\_inventory\\_validation\\_2018\\_Greece.pdf](http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2019/european_inventory_validation_2018_Greece.pdf).
- National Organisation for the Certification of Qualifications and Vocational Guidance. (n.d.). EOPPEP. <https://www.eoppep.gr/index.php/en/>
- Singh, M. (2015). *Global perspectives on recognizing non-formal and informal learning: Why recognition matters*. Springer Nature.
- Smith, M. K. (2002). Informal, non-formal and formal education: a brief overview of different approaches. *The encyclopedia of pedagogy and informal education*. <https://infed.org/mobi/informal-non-formal-and-formal-education-a-brief-overview-of-some-different-approaches/>
- Staboulis, M. G. (2017). *Architecture of design & implementation of continuing vocational training programs*. University of Macedonia Publications.
- Werquin, P. (2010). *Recognition of non-formal and informal learning: Country practices*. OECD.

Це дослідження фінансується Грецією та Європейським Союзом (Європейський соціальний фонд – ЄСФ) через Оперативну програму «Розвиток людських ресурсів, освіта та навчання протягом усього життя 2014–2020» у контексті проекту «Веб-платформа для сліду визнання попереднього неформального та інформального навчання дорослих у Греції – Реєстрація та наукове дослідження учасників та відповідних агентств: аналіз висновків та пропозицій щодо політики» (MIS 5047263).



**Operational Programme  
Human Resources Development,  
Education and Lifelong Learning**

Co-financed by Greece and the European Union



Стаття отримана: 8 жовтня 2020 р.  
Стаття рецензована: 21 жовтня 2020 р.  
Стаття прийнята: 11 листопада 2020 р.