https://doi.org/10.53656/str2026-2-7-pol

Research and Paradigms
Научни изследвания и парадигми

ПОЛИТИКИТЕ ЗА ПРИЗНАВАНЕ НА ПРЕДИШНО ОБУЧЕНИЕ – ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВО ЗА ВИСШЕТО ОБРАЗОВАНИЕ В ЕВРОПА

Проф. д-р Елена Благоева
Нов български университет

Резюме. Статията разглежда текущите политики и предизвикателства, свързани с признаването на предишно обучение (ППО) като ключов елемент от реформите на висшето образование в Европа. Авторът подчертава нарастващото значение на ППО в контекста на ученето през целия живот. При увеличаващата се мобилност и дигитализация, признаването на придобити предишни знания и умения – независимо дали чрез формално, неформално или самостоятелно обучение – се превръща в стратегически инструмент за увеличаване на достъпа и гъвкавостта във висшето образование. Чрез документален анализ се установява, че разнородността на подходите в европейските държави както по отношение на правната рамка, така и на университетските практики, затруднява постигането на целите за приобщаващо и достъпно образование и не отговаря на препоръките на основните политически документи. В заключение, статията предлага елементи на стратегия и подчертава необходимостта от систематичен и координиран подход на институционално, национално и европейско ниво. Целта е да се разработят и прилагат прозрачни, реалистични, справедливи и устойчиви механизми за признаване на предишно обучение, като по този начин се увеличи приносът на университетите към динамичните нужди на съвременния пазар на труда и обществото.

Ключови думи: признаване; предварително обучение; неформално обучение; самостоятелно обучение

Въведение и методология

Днес човечеството е изправено едновременно пред редица предизвикателства, свързани с цифровизацията и автоматизацията, застаряването на населението, миграцията, последиците от промяната на климата, сложната геополитическа обстановка. Хората трябва да са подготвени с необходимите знания и умения да намират решения на тези предизвикателства. Почти всеки вид работа ще се промени, в някои области в много голяма степен. В световен мащаб все по-ясно

се осъзнават неотложността на ученето през целия живот и необходимостта от силен фокус върху политиките в тази област. Повечето от днешните служители ще трябва да развият нови умения, за да участват в работните места на бъдещето. Нуждата да се гарантира икономическата и социалната устойчивост, изисква да се създават все по-разнообразни условия за хората периодично да се преквалифицират или да повишават квалификацията си, за да придобият/актуализират широк спектър от умения на различни нива на владеене (OECD, 2023).

Един от основните инструменти за подпомагане на този цикъл на влизане и повторно въвеждане и подобряване на нашите колективни възможности за справяне със сложните предизвикателства на днешния и утрешния ден е т. нар. признаване на предишно обучение – ППО (Recognition of prior learning – RPL) или валидиране на неформално и самостоятелно обучение.

Целта на тази статия е да се направи преглед на състоянието на политиките за ППО и предизвикателствата пред висшето образование за по-широкото им прилагане в Европа. Чрез документален анализ се изследва тяхната необходимост и състоянието на настоящите нагласи към практиката в тази област, както и към обучението през целия живот от страна на институциите и целевата група. Търси се връзката между основните политически документи на ЕС, Болонския процес, ЮНЕСКО, ОИСР и др. и съществуващите практики в европейските страни. Изводите са свързани с възможностите за промени към по-ефективно прилагане.

Резултати и дискусия

Предходното обучение се придобива по различни начини и може да бъде разделено на следните три категории – официално обучение от акредитирани институции, което води до натрупване на кредити или до окончателна диплома; неформално обучение заедно със или извън основните системи на образование, което обикновено не води до официално сертифициране с малко изключения и информално (самостоятелно) учене, което се осъществява чрез житейски и професионален опит и не води до сертифициране.

Терминът „признаване на предишно обучение“ трябва да се разбира като процес, предприет от квалифициран персонал, за идентифициране, документиране, оценка и сертифициране на компетенциите на дадено лице, придобити чрез формално, неформално или самостоятелно обучение, въз основа на установени квалификационни стандарти (ILO, 2023). Признаването на формалното обучение е регламентирано в ЕС и се прилага безпроблемно от институциите на държавите членки. Това изследване е фокусирано върху признаването на предишно неформално и информално обучение, и то в рамките на институциите за висше образование. Дискусиите по тази тема в ЕС започват още през 1995 г., когато Комисията публикува „Бяла книга за преподаване и учене“ (European Commission, 1995, pp. 23 – 24), в която се

подчертава необходимостта от разработване на системи за валидиране и въвеждане на нови, по-гъвкави начини за признаване на умения. В настоящия момент обучението през целия живот и признаването на предишно обучение са сред приоритетите на европейските политики за образование и пазара на труда – през 2012 г. Съвета на ЕС излиза с препоръка относно валидирането на неформалното и самостоятелното учене (European Council 2012), подкрепена от Европейските насоки за валидиране на неформалното и самостоятелното учене (Cedefop 2023). Налични са и изследвания, финансирани от ЕС по методологията за ППО, развитието на практиките, слабите страни или постиженията в някои държави членки като Шотландия, Полша, Хърватска, Италия, Гърция и др. (Galata et al., 2020).

За висшите училища ППО е критичен компонент на ученето през целия живот и разширяването на участието, тъй като стимулира създаване на алтернативни форми като микрокредитите, елиминира дублиране на обучение и може да направи програмите по-достъпни за определена група учащи. В нея влизат хора на различна възраст, които са натрупали опит и работят в дадена сфера, не могат да се откъснат от работа за дълги периоди наведнъж, но имат нужда/желание да актуализират/променят квалификацията си. Това прави висшето образование по-достъпно, по-справедливо и по-отзивчиво към различни образователни среди. ППО е съществена част от целите на Болонския процес, подкрепяйки гъвкавостта, мобилността и ученето през целия живот в Европейското пространство за висше образование (ЕНЕА). ППО допълнително засилва ориентираното към студента обучение, което е крайъгълен камък на Болонския процес и дава възможност на студентите да постигат ефективно образователните цели. Изследванията от сектора на висшето образование показват, че ППО добавя стойност и към връзката на институцията с партньорите от индустрията и може да се използва при разработването на персонализирани решения за обучение, чувствителни към съществуващите умения на служителите и организационни нужди (Soenen et al., 2021).

Ползи от ППО за желаещите да продължат обучението си във висше училище

Такива кандидати биха могли да представят за оценка свои предварителни обучения от системата за продължаващо обучение и заедно с оценка на опита им в конкретната професия, в удобно за тях време и при желание да кандидатстват в специалност – за бакалавърска или магистърска степен. При признаване на компетенциите времето за обучение за степен се съкращава (SIT 2025). Според тенденциите, очертани в документите на ООН и ЕС, в по-далечен план, може да се стигне до присъждане на пълна диплома по преценка на всяка институция за висше образование и дори до допълване

на липсващи минимални изисквания за влизане във висше училище. Европейските университети са много далеч от това, защото все още малко държави са ратифицирали Конвенцията на ООН за Глобално автоматично признаване (UNESCO 2025). Тя влиза в сила през 2023 г. и до момента само 10 държави от ЕС са се включили – Хърватска, Естония, Финландия, Франция, Унгария, Литва, Люксембург, Румъния, Словакия и Швеция.

Бариери пред прилагането на ППО

Сравнителният анализ на документи и публикации показва, че бавният процес на внедряване на валидирането на компетенции от неформално и информално обучение се дължи на разнородни фактори. Особено културните нагласи оказват съществено влияние върху приемането и ефективността на ППО във висшето образование. Тези бариери произтичат от дълбоко вкоренени нагласи и вярвания сред преподаватели, студенти, работодатели и дори политици.

1. Институционални, политически и административни бариери

Липсата на стандартизирани институционални политики затруднява последователното прилагане и разликите в процедурите водят до несъответствия в признаването. Не са за пренебрегване и стандартите на някои акредитационни органи, които налагат изисквания, ограничаващи приемането на предишно учене. Кандидатстването за признаване често изисква обширна документация и оценка, както и допълнителни такси, което обезкуражава потенциални кандидати. Процесът на оценка предполага персонал с необходимата експертиза за оценка на предходно учене и текучеството или липсата на такива професионалисти води до непоследователни решения. В повечето европейски държави финансирането за развитие на ППО е ограничено, а без достатъчна финансова подкрепа университетите изпитват трудности при усъвършенстването и разширяването на системите за ППО.

2. Съпротива от страна на преподаватели и академичен персонал

Един от типовете съпротиви е традиционното академично мислене. Много преподаватели вярват, че ученето в структурирана учебна среда е по-ценно и несъпоставимо с неформалното или придобитото чрез опит. Други се притесняват, че признаването на предходно учене обезценява формалното образование и ще понижи академичното ниво и надеждността на дипломите. Преподавателите може да възприемат ППО като заобикаляне на тяхната роля в обучителния процес и загуба на контрол върху учебната програма. Като се добави и традиционната ригидност на учебните програми с техните стриктни учебни структури и дългия несигурен процес за акредитация на промените, интегрирането на кредити от предишно учене се затруднява или пък може да се окаже твърде субективно. Много от академичните лица имат ограничени познания за методиките на ППО и не разбират как се оценява ученето извън класната стая.

Съпротивата от страна на преподавателите води до строги и усложнени критерии за оценка. Някои институции драстично ограничават броя на кредитите, които могат да се признаят чрез ППО, което го прави по-малко привлекателен. По този начин много хора пропускат възможността да съкратят обучението си, или харчат излишно време и средства за курсове, които биха могли да избегнат. Голяма част от тях не могат да си го позволят и предпочитат сериозни, но кратки професионални курсове, осигурени от фирми или други доставчици на образователни услуги.

3. Ниска осведоменост и разбиране сред студентите

Много университети не рекламират ППО като възможност и студентите не знаят как да кандидатстват. Онези, които научат за ППО, често се отказват поради сложността на процеса или защото смятат, че тяхното предходно учене няма да бъде признато. Така по-малко студенти се възползват от възможността, въпреки че имат подходящ опит, а мнозина се записват за пълни образователни програми, дублирайки вече познато съдържание.

4. Скептицизъм от страна на работодатели и индустрията

Някои работодатели считат формалното образование за по-надеждно, придържат се към традиционните дипломи и се съмняват в точността на оценката на уменията. Много фирми не знаят какво е ППО и как се свързва с уменията на работното място, колебаят се дали да подкрепят служителите си в такова обучение. В тази ситуация завършилите с квалификации, базирани на ППО, може да срещнат трудности при намиране на работа.

5. Обществени възприятия и предразсъдъци срещу нетрадиционното обучение

Култура, фокусирана върху дипломи, е характерна за много общества, които свързват успеха само с формалното образование и подценяват алтернативните пътища, още повече че някои правителства дават приоритет на традиционното образование при финансиране и политики. По-възрастните студенти или тези с трудов опит може да се чувстват подценени и се обезкуражават да продължат образованието си.

Загуби за университетите, ако не въведат ефективни практики за ППО

Университетите, които не приемат ППО, биха претърпели финансови загуби, оставайки недостъпни за цял сегмент от потенциални студенти – хора с дългогодишен професионален опит, но без официално признати дипломи или желаещи да повишат квалификацията си. Това противоречи на съвременните политики за достъпност на образованието и ограничава социалната мобилност. Възрастни студенти и професионалисти често търсят гъвкави начини за получаване на квалификации – ако университетът не предлага ППО, би станал по-малко привлекателен за амбициозни професионалисти и тези кандидати ще изберат конкурентни институции.

Липсата на ППО прави даден университет по-малко конкурентоспособен за чуждестранни студенти, които търсят по-бързи пътища към магистратури и докторантури. Работодателите предпочитат да наемат кадри от университети, които предоставят практически релевантно образование. Университети, които отказват да признават реалните умения и компетенции и разчитат само на (често) формални стажове, могат да бъдат възприемани като „остарели“ и неадаптивни от индустрията, тъй като възниква разминаване между академичните програми и реалните индустриални изисквания. Фирмите могат да пренасочат обучителните си бюджети към по-адаптивни образователни доставчици, предлагащи гъвкави програми за професионалисти с практическа насоченост, които постепенно да поемат лидерската позиция в пазара на висшето образование. В някои страни правителствата насърчават гъвкавото образование чрез субсидии за ППО и университетите биха пропуснали възможността да получат допълнително финансиране.

Признаване на предишно обучение в България – текущо състояние

В България признаването на предишно обучение е в процес на развитие. Основните нормативни документи, които го регулират, са Законът за професионалното образование и обучение, в който през 2014 г. бяха въведени изменения, които поставят основите за валидиране на предходно обучение в сферата на професионалното образование и обучение (ПОО). През 2015 г. влиза в сила специална наредба за условията за валидиране, която определя рамката за валидиране на знания, умения и компетентности, придобити в неформална или самостоятелна среда, за придобиване на квалификация за ПОО (МОН 2015[1]), актуализирана през 2025 г. Тези промени позволяват валидирането на професионални компетенции чрез представяне на доказателства и сравнение с държавните образователни стандарти, но не обхващат висшето образование. Националната квалификационна рамка е другият нормативен документ, който обхваща всички образователни нива, включително висшето образование, и дефинира резултатите от ученето като комбинация от знания, умения и компетенции. Въпреки че България е направила стъпки към интегриране на ППО, особено в професионалното образование, прилагането му във висшето образование остава ограничено. Съществуват отделни практики в някои университети, но няма стандарти за оценяването и остава впечатлението, че стремежът е да се направи набързо и да не се подчертава в дипломите. Необходими са допълнителни усилия за разработване на ефективни процедури, повишаване на осведомеността и стандартизиране на процесите, за да се улесни достъпът до висше образование, вкл. чрез признаване на неформалното и информалното обучение.

Към това основно предизвикателство пред прилагането на ППО във висшето образование в България се добавя и липсата на стандартизирани

процедури и ограничената практика. Няма законодателна уредба, която да предоставя ефективни процедури за ППО и специални правила за гъвкави учебни пътеки. Въпреки че някои висши учебни заведения могат да прилагат ППО на институционално ниво, липсват широко разпространена практика и национални насоки. Съществува необходимост от стандартизация, тъй като липсата на унифицирани критерии и стандарти за оценка могат да доведат до субективизъм и подхранват недоверието към целия процес. Разработването на такъв тип документи, които да улеснят внедряването на ППО във висшето образование, се възпрепятства преди всичко от бюрократични пречки чрез сложни административни процедури, липса на опит и осведоменост сред преподавателите и студентите за възможностите и ползите.

Има много добри примери в Европа и други части на света, които показват, че се обръща все по-голямо внимание на възможността за придобиване/усъвършенстване на образованието чрез ППО. Би трябвало и у нас да се запознаем по-подробно и да следваме тези тенденции. Без това нашите университети рискуват да загубят финансови ресурси, студенти, индустриални партньорства и академична релевантност. В света на бързите промени и дигитализацията, университетите трябва да бъдат гъвкави и иновативни, за да останат конкурентоспособни.

Изводи

Възможни стратегии за внедряване на признаване на предишно обучение в държавни и частни университети

В изследваните европейски документи не се прави разлика между регистрацията на университетите (държавни или частни). Основните предизвикателства пред тях, включително и за тези в България, са сходни, въпреки че не съвпадат в еднаква степен. За да бъдат успешни, те трябва да адаптират стратегиите си спрямо своята структура, финансиране и академични цели. Но за да се стартира ефективен процес, би било най-добре да се обединят усилията, за да се въздейства на национално ниво за необходимите първоначални промени, които да дадат зелена светлина за институционалните инициативи.

Поради единните изисквания за регистрация университетите често са ограничени от строги образователни стандарти и закони, което затруднява гъвкавостта на ППО. Без държавна финансова подкрепа за ППО ръководствата на университетите може да не виждат икономическа полза от внедряването му. Това важи в по-голяма степен за частните университети, които разчитат предимно на такси за обучение, което може да намали стимулите за ППО, както и да направи процедурата твърде скъпа. Въпреки пазарния натиск и конкуренция университетите трябва да намерят баланс между академичната си репутация и комерсиализацията на образованието. Ако ППО се прилага твърде

либерално, дипломите може да бъдат възприемани като „по-малко ценни“ и да предизвикат недоверие у работодателите, студентите и обществеността. Не бива да се пренебрегва и възможната съпротива от академичния състав. Поради липсата на експертиза или съществуващи дългогодишни представи какво „трябва да бъде“ висшето образование, преподавателите може да се противопоставят на признаването на обучение извън формалното, страхувайки се от снижаване на академичните стандарти, намаляване на собствената им значимост или неспособност да се справят.

Въпреки това, стратегии за внедряване на ППО на национално и впоследствие на институционално ниво са необходими, за да могат висшите училища да останат конкурентоспособни, финансово устойчиви и привлекателни за всички възможни групи студенти. От направеният анализ могат да се извлекат някои основни елементи на бъдеща стратегия, постижима и нужна на българските висши училища.

1. Разработване на ясна и гъвкава ППО политика

– Разработване на официална ППО политика, която да описва критериите, процедурите и видовете признато обучение[2].

– Съвместна работа с държавните институции (МОН, НАОА) за по-ясна регламентация и приравняване на ППО към професионални стандарти.

– Централизирано разработване от страна на държавата на национални или международни проекти за създаване/усъвършенстване на ефективни системи за ППО.

– Кандидатстване за национални или европейски фондове, за да се финансира разработване на ППО платформи и споделяне на добри практики[3].

– Осигуряване гъвкавост в приема – създаване на хибридни магистратури, където част от предметите се заменят с ППО или ППО базирани ускорени магистратури, които отнемат по-кратки периоди на обучение, благодарение на ППО[4].

– Изграждане на стратегически партньорства с фирми, които да изпращат служители за обучение чрез ППО.

2. Въвеждане на ефективна система за оценяване на ППО

– Портфолио метод – кандидатите представят доказателства (проекти, сертификати, доклади, видеа, работни оценки)[5].

– Практически изпити и казуси – студентите могат да бъдат оценявани чрез решаване на реални проблеми.

– Интервюта с експерти – университетски преподаватели провеждат дискусия със студента, за да проверят знанията му.

– Анализ на професионален опит – оценка на работни постижения и референции от работодатели[6].

– Въвеждане на общи критерии за ППО, така че оценяването да бъде прозрачно и обективно[7].

3. Обучение на преподавателите и административния персонал

– Провеждане на обучителни семинари за преподаватели и персонал чрез национални/вътрешноуниверситетски програми за обучения относно процеса на ППО и методите за оценка за ППО според единни стандарти[8].

– Включване на експерти от индустрията в оценката, за да се гарантира обективност.

– Използване на дигитални инструменти за обучение.

– Финансови стимули или академични бонуси за преподаватели, които участват в ППО процеса.

4. Дигитализация на процеса на ППО

– Онлайн платформа за подаване на кандидатури за ППО – студентите качват документи, примери за работа, сертификати[9].

– Използване на AI базирани инструменти за предварителна ППО оценка или алгоритми, които предлагат кои кредити могат да бъдат признати, за да намалят разходите и да ускорят процеса – дигитални портфолиа, AI базирани оценки и онлайн тестове, което стимулира развитието на дигиталната трансформация на образованието.

5. Създаване на „ППО хъб“ – специализиран отдел за ППО[10]

– ППО консултанти в университетите, които да помагат на настоящи студенти и кандидати да разберат как да използват ППО за кариерно израстване и дали отговарят на критериите.

– Централизирана обработка на документи и портфолиа.

6. Промотиране на ППО сред студентите и работодателите

– Стартиране на информационни кампании – на държавно и институционално ниво, за популяризиране на ППО възможностите чрез социални мрежи, университетски събития и др. за работодатели, потенциални студенти, общественост[11].

– Алумни мрежи и успешни истории – бивши студенти, които са успели благодарение на ППО, могат да разкажат за своя опит; признаване на завършилите чрез ППО на церемонии и събития с алумни за въздействие върху общественото възприятие.

Заключение

Въпреки че признаването на предишно обучение изглежда частен проблем, той е свързан с една от най-важните задачи – как възможно най-много хора да бъдат подготвени с необходимите знания и умения да намират решения за своята реализация и да бъдат полезни за себе си и обществото. Качественото справяне с тази задача е не само отговорност за университетите, но би им донесло и редица ползи.

– Повече студенти и по-високи приходи – привличане на професионалисти, международни кандидати, възрастни студенти, хора без традиционно висше

образование и увеличаване на приходите чрез такси за оценка на RPL, ускорени гъвкави програми и корпоративни обучения.

– По-добро финансиране чрез държавни програми и европейски фондове.

– Подобрена академична репутация и адаптация към световните тенденции за иновации в крак с новите нужди на обществото.

– Създаване на стратегически партньорства с компаниите, които ценят все по-високо практическия опит и биха оценили служителите, които притежават качествени знания, но и опит в реална среда.

– Условия за ускорено внедряване на иновации, като AI базирани ППО инструменти и онлайн платформи.

Репутацията на европейските университетите, тяхната устойчивост и признаването на социалната им роля от обществото зависят от тяхната готовност да предусещат настъпващите промени, да реагират своевременно и да се адаптират. Задачата не е лесна, доколкото промените са в разнообразни направления и се развиват изключително динамично.

БЕЛЕЖКИ

1. Министерство на образованието и науката. (2015). Наредба № 2 за условията и реда за валидиране на професионални знания, умения и компетентности. https://lex.bg/bg/laws/ldoc/2136377072.
2. Великобритания и Австралия – национални насоки за ППО, което улеснява студентите да прехвърлят кредити или да влизат в по-високи нива на обучение, намалявайки времето и разходите за завършване на степента. Подчертават оценката на компетенциите, придобити чрез формално, неформално и информално обучение. Оперативни схеми за ППО, обхващащи както признаването на предишно „сертифицирано“ обучение, така и предишно „опитно“ обучение.
3. Германия – държавни университети получават субсидии за разработване на онлайн ППО инструменти.
4. САЩ – Capella University работи с компании, за да признае вътрешнофирменото обучение като кредити за диплома; предлага програма, която позволява на студентите да получат кредити за предишно обучение, включително неформално обучение, професионални сертификации, стажове и практически опит, свързани с тяхната област на обучение; Австралия – частните университети предлагат fast-track магистратури чрез ППО; Франция – някои държавни университети предлагат „VAE дипломи“ – магистърска степен, базирана основно на ППО; Финландия – държавните университети могат да признават до 50% от учебния план чрез ППО.
5. Канада – използва се комбинация от портфолио, интервю и практически тест, за да се определи дали студентът може да получи академични кредити чрез ППО.

6. Канада – университетът в Монреал предлага безплатен процес за ППО, базиран на идентифициране и валидиране на учебни постижения.
7. Канада – национална ППО мрежа, която помага на университетите да прилагат еднакви стандарти; Великобритания – Qualifications Wales описва процес, при който доказателства за предходно обучение се оценяват и могат да бъдат използвани за освобождаване от част или цялост на квалификация; Cardiff University и King's College London признават предишно сертифицирано или опитно обучение, придобити чрез работа или доброволчество, които могат да се отчитат към програма на обучение..
8. Холандия – създадени са специални „ППО центрове", които помагат на преподавателите да прилагат системата правилно.
9. Сингапур – предлагат се автоматизирани онлайн тестове за ППО, които генерират „академичен профил" на кандидата; Австралия – университети използват онлайн ППО портали, където студентите качват автобиографии, примери за работа и удостоверения.
10. Швеция – университетите имат специални ППО центрове, които улесняват кандидатстването и намаляват бюрокрацията.
11. Ирландия – университетите си сътрудничат с бизнеса, за да насърчат работещи професионалисти да използват ППО.

REFERENCES

Cedefop. (2023). *European guidelines for validating non-formal and informal learning* (Cedefop reference series No. 124). Publications Office. http://data.europa.eu/doi/10.2801/389827

European Commission. (1995). *White paper on education and training: Teaching and learning towards the learning society*. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:51995DC0590

European Council. (2012). *Council recommendation on the validation of non-formal and informal learning*. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32012H1222(01)

Galata, P., et al. (2020). *Report on methodology for recognition of prior learning*. University of Akureyri. https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/project-result-content/05ed4e99-8598-42ae-8314-9809948ac475/5.APELE-REPOTS-OUTPUT5-IO5-Methodology-for-Recognition-of-Prior-Learning_Final-Report-Designed.pdf

International Labour Organization. (2023). *Quality apprenticeships recommendation, No. 208*. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:4347381

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2021). *OECD skills outlook 2021: Learning for life*. https://www.oecd.org/en/publications/oecd-skills-outlook-2021_0ae365b4-en.html

Prawelska-Skrzypek, H., et al. (2013). *Recognition of prior learning in higher education: Challenges of designing the system*. Institute for the Development of Education. https://en.iro.hr/wp-content/uploads/2022/07/everzija_URPL_Publikacija_ENG.pdf

Singapore Institute of Technology. (2025). *Academic matters*. https://www.singaporetech.edu.sg/academic-bulletin/academic-matters

Soenen, M., et al. (2021, July 24). *Micro-credentials can stimulate diversity of provision*. University World News. https://www.universityworldnews.com/post.php?story=20210720134017276&utm_source=twitter&utm_medium=social&utm_campaign=uwn-GL653

UNESCO. (2025). *Global convention on the recognition of qualifications concerning higher education: State parties*. https://www.unesco.org/en/legal-affairs/global-convention-recognition-qualifications-concerning-higher-education?hub=70286#item-3

RECOGNITION OF PRIOR LEARNING POLICIES – A CHALLENGE FOR HIGHER EDUCATION IN EUROPE

Abstract. This article examines current policies and challenges related to the recognition of prior learning (RPL) as a key element of higher education reforms in Europe. The author emphasizes the growing importance of RPL in the context of lifelong learning. With increasing mobility and digitalization, recognizing previously acquired knowledge and skills – whether through formal, non-formal, or self-directed learning – has become a strategic tool for enhancing access and flexibility in higher education.

Through documentary analysis, it is found that the diversity of approaches across European countries, both in legal frameworks and university practices, hinders the achievement of inclusive and accessible education goals and does not fully align with the recommendations of major policy documents.

In conclusion, the article proposes strategic elements and highlights the need for a systematic and coordinated approach at institutional, national, and European levels. The aim is to develop and implement transparent, realistic, fair, and sustainable mechanisms for the recognition of prior learning, thereby increasing the contribution of universities to the dynamic needs of the modern labor market and society.

Keywords: recognition; prior learning; non-formal learning; self-directed learning

✉ **Prof. Dr. Elena Blagoeva**
ORCID iD: 0000-0002-8063-6433
WoS Researcher ID: ABF-6286-2021
New Bulgarian University
Sofia, Bulgaria
E-mail: ehazarbasanova@nbu.bg