

# Проучване и анализ на добри практики на професионално продължаващо образование и обучение в интерактивна образователна среда в България

---

*доц. д-р Силвия Станчева, доц. д-р Румелина Василева,  
проф. дфн Иванка Янкова, докторант Деница Димитрова*

*Резюме. Целта на настоящия анализ е да представи десет добри практики и методики за професионално и продължаващо образование и обучение в България, като по този начин да се изведат основните тенденции, подходи, политики, стратегии, практики и проблеми в управлението и развитието на този динамичен и стратегически важен процес. Изследването се провежда в рамките на проекта „Комуникационен модел за интерактивна образователна среда за непрекъснато и следдипломно професионално и продължаващо обучение в сферата на културните и творчески индустрии”, финансиран от ФНИ към МОН.*

*Ключови думи: добри практики, програми и проекти, продължаващо професионално образование и обучение, обучение на възрастни, обучение на дигиталното поколение, учене през целия живот, knowledge workers*

## Въведение

Значимостта на професионалното образование и обучение като ключов елемент на съвременната свръхдинамична социално-икономическа среда е безспорна и това се определя от нуждата на модерните икономики от т.нар. „работници на знанието (knowledge workers), способни да отговарят адекватно на непрекъснато променящите се потребности от професионален капацитет, стъпващ на обновяеми съвременни знания и



умения. Технологичните и социодемографските промени определено скъсяват „срока на годност“ на уменията на всички типове работна сила. Независимо от наличните им компетенции, на работниците, служителите, мениджърите постоянно им се налага ад хок да преосмислят нуждата от обучение през целия си трудов живот. Факт е, че повечето образователни системи са класически, изградени около образованието на деца и подрастващи, и не притежават готовността и философията за образование на възрастни. Изследванията потвърждават, че в световен мащаб почти 35% от потенциала на човешкия капитал остава без работа, поради липса на обучение или заетост [14]. Индексът на човешкия капитал открива пропуски във всяка страна и очертава перспективи пред икономиките. Факт е, че настоящите образователни системи се стремят да развиват когнитивни умения, без да отделят внимание на култивирането на умения, свързани с капацитета на индивида да сътрудничи, да създава иновации, да управлява самостоятелно и да решава сам проблеми. И това е основна причина инвестициите в образованието да не съдействат достатъчно за пълноценното вливане на образованите вече млади хора в пазара на труда. Напротив, увеличават се тенденциите на образовани безработни и на работещи не по специалността. В резултат – големи демографски сегменти остават икономически слабо- или неактивни.

Професионалното образование осигурява предимства на пазара на труда. Факт е, че индивидите с професионална квалификация са икономически по-активни, с по-висока заетост и сред тях има по-малко безработни. Професионалнообразованите индивиди работят в сравнително по-високоплатени и по-високопродуктивни сектори на икономиката, като разликата в заплащането в някои сектори достига до 50% от средното равнище за страната. Безспорно е, че образователната таргет група на обучените по професия се представя по-добре на пазара на труда спрямо

таргет групата с общообразователна подготовка. В този смисъл именно продължаващото професионално обучение е факторът, който съдейства на служителите да изкачват по-ефективно корпоративната стълба в своята професионална област. По този начин при 9/10 от случаите работодателите признават усилията за развитие на индивида с повишаване на възнаграждението [18]. Според направени измервания [18] 35% от уменията, изисквани за работни места в различните отрасли, ще се променят до 2020 година, като поне 1 от 4 работници преживява разминаване на собствените си умения спрямо тези, изисквани от заеманото от него работно място [14, 16]. Според поведени допитвания, „дните на работата в продължение на 40 години на едно работно място и пенсионирането с добра пенсия, вече ги няма“ [17]. Днес средната продължителност на работа на едно работно място е драстично скъсена (около 4 години или 10 пъти). Този бърз темп на промяна на работните места и на уменията означава, че има нарастващо търсене и на актуализирането на компетенциите. Генералният извод от тези констатации е, че предоставянето на права и мотивирането на работниците да трансформират и актуализират своите умения са основна грижа на бизнеса, правителството и гражданското общество.

## **Постановка на проблема**

Недостигът на професионално подготвени кадри, неоптимизираното време и ресурси, които работодателите и работниците отделят за продължаващо професионално образование, са сред основните фактори, които не стимулират пълноценно развитието на професионалното образование и обучение в България. Бизнесът все по-трудно намира подготвени кадри, работодателите все повече са принудени сами да квалифицират служителите си. Но този процес е хаотичен, неорганизиран, научно необоснован по отношение педагогически принципи, дидактически

подходи и информационни стратегии. Освен това, без подходяща технологична и академична подкрепа, обучението е малко ефективно. Възможностите за работа днес са работни места от XXI век, но начинът, по който повечето служители изпълняват работата си, все още по характер е в миналото столетие. Основната причина е именно в начина, по който социумът обучава и образова индивидите.

Затова като все по-важен приоритет се очертава качеството на професионалното образование и обучение. За постигането му се изискват системни реформи – нормативни промени (Кодекс на труда, Закон за насърчаване на заетостта, Закон за професионалното образование и обучение, Закон за висшето образование, Закон за занаятите, Стратегия за развитие на професионалното образование и План за изпълнението ѝ); въвеждане на дуално обучение (образование чрез работа); прилагане на иновативни практики и интерактивни методи; мотивация на заинтересованите участници за промяна и повишаване на репутацията. Конкурентоспособността директно се определя от непрекъснатото обучение на служителите. В идеалния случай всяка компания трябва да има план за развитието на всеки свой служител и този план трябва да разписва пътната карта на кариерата, пътищата за развитие и необходимите програми за обучение, за да имат служителите възможности да развиват необходимите знания и умения [25]. Проведени са много научни изследвания и емпирични анализи, които доказват, че качествено професионално образование оказва висок положителен ефект върху работната сила (повече възможности за работа, по-голяма заетост, по-високо възнаграждение), върху икономиката (по-висока производителност на труда, по-ниски разходи за допълнително обучение на служителите, по-ефективно управление на бизнеса, по-бърз икономически растеж) и върху



държавата (по-ниски социални разходи, по-високи данъчни приходи, по-добър социален капитал) [9].

Системите за обучение на възрастни, където те съществуват, са голяма ниша (защото са насочени към индивидите, а не към системните субекти) за непрекъснато, колективно обучение, преквалификация и усъвършенстване на работната сила. В интерес на истината, през XIX в. огромното придвижване на населението от селата към градските центрове провокира създаването на основна и средна образователна система за обучение на работната сила за „новия“ свят на механизирана и канцеларска работа в градовете. През XX век работата е предимно във фабриката и в завода. Изградената през миналия век образователна система за професионална квалификация, с някои модификации, и днес е подходяща за обучение на добри работници и ръководители. Днес обаче, през XXI век, развитието на нови модели на работа (на свободна практика, работа от разстояние, работа от дома), необходимостта от по-голяма гъвкавост, от работа с дистрибутори и отдалечени екипи, от мащабиране за по-ефикасна адаптация към непрекъснато променящите се условия – определят бъдещето на работата през новия век. В противоречие с всичко това влиза традиционният подход на образователната система към обучаваните чрез фиксиран набор от стъпки в началното и в средното образование, а и в известна степен – във висшето. Професионалното образование осигурява лесно първоначално наемане, но не гарантира сигурност на работно място. Неслучайно работодателите все повече търсят не служители със специализирано образование, а такива, способни на гъвкавост, адаптивност, креативност и талант за иновации. Неформалното обучение за „работа с другите“, „работа в екип“, „ролеви модели“ и т.н. често се затруднява от неефективни технократски инструкции и липсва в училищните и академичните програми. По-добрият подход е да се

инвестира в „умни комбинации“ от пряко свързани с бизнеса обучителни програми, които развиват меки, твърди и „напречни“ трансверсални умения като: комуникативни, предприемачески и мрежови умения за работа в екип и интердисциплинни подходи; иновационни умения и умения за справяне със сложни проблеми; умения за творчество, способности за мотивация и управление на времето; умения за справяне с предизвикателства с излизане от зоната на комфорт – на основата на метакогнитивността<sup>1</sup>, т.е. необходима е обща когнитивна база, за да се усвоят и приложат нови компетенции и следователно – това е жизнено важно условие за учене през целия живот.

Професионалното обучение е добра основа за изграждане на умения за работа, но те трябва да се актуализират постоянно в процеса на кариерното развитие. Именно тази драстична промяна в стратегията на управление и развитие на персонала не остава незабелязана от пазара, който създава хиляди глобални фирми за електронно обучение. Добър пример в това отношение е професионалната мрежова платформа LinkedIn, която предлага курсове чрез услугите LinkedIn Learning [20] и Pluralsight [22], с библиотека с видеоклипове за обучение по заявка и за оценка. Компанията Amazon, базирана на облачна технология, също изгражда образователна платформа – Amazon Education [15]. Затова и сертификатите днес се очертават като най-бързо растящата форма на удостоверяване на придобитото следучилищно образование, получавани по време на продължаващо и/или професионално образование във фирми, центрове,

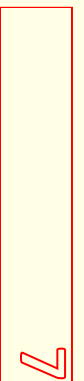
---

<sup>1</sup> Знанието на индивида за самите процеси на познание, „познание за познанието“, „мислене за мисленето“, „познаване на знанието“, „осъзнаване на съзнанието“, умения за мислене от по-висш порядък – метакогнитивността има много форми, включва познания за това кога и как да се използват конкретни стратегии за обучение или за решаване на проблеми. Дефинирани са два компонента: знание за познанието и регулиране на познанието [21, 23]. Академичните изследвания по метакогнитивност търсят връзките на междукulturното учене между учители и ученици и предполагат, че осъзнаването на връзките и възможностите на паметта, стимулите и разрешаването на проблеми (евристика) е инструмент, който помага на хората за оцеляване в динамична среда.

колежи, университети, които са достатъчно предприемчиви да развиват онлайн и модулно обучение.

Едва напоследък виртуалното образование е обект на осмисляне като добро решение за подходяща квалификация и намиране на работа. Моделът обаче трябва да е изключително динамичен и гъвкав, защото уменията, които изгражда, остаряват още в края на една традиционна четиригодишна степен на обучение. Ако „полуживотът“ на уменията за работа е приблизително пет години (т.е. на всеки пет години това умение става наполовина ценно от това, което е представлявало преди това), то това означава, че за всеки индивид е важно да прави оценка на собствените си умения на всеки две-три години и да има готовност за ново обучение. Обучението на работното място също не е достатъчно като самостоятелен инструмент, за да се запълни постоянно отварящата се празнина. Следователно, индивидите трябва да култивират собствена мотивация за постоянно развитие на уменията си, да осъзнават, че се нуждаят от продължаващо обучение и да разбират собствената си отговорност за образованието си като потенциал за по-високи доходи и просперитет. Същевременно, „много от уменията, които са били необходими при отпадащите работни места, са приложими за други работни места, за които расте търсенето“ [2], защото големите промени са успешни, ако се решават с малки стъпки, но последователно и неотклонно. Факт е, че индивидите все по-често се възползват от възможностите за самообразование чрез относително евтини масови онлайн курсове по кратки програми с практически препоръки и съчетават кариера и учене чрез образователни платформи, издаващи онлайн сертификати. Придобитите знания обаче, ако не се прилагат постоянно, се забравят.

В бързопроменящия се пазар за доставчиците на образователни професионални услуги е важно да прилагат ефикасни бизнес стратегии,



които да максимизират синергията между ученето през целия живот и производителността на работната сила. Предлагаането на образователни услуги за учене през целия живот по електронен път е отличен начин за постигане на качествени резултати в кратък срок и затова в контекста на непрекъснатото образование този подход е стратегически. Целта е да се поддържа и развива работната сила, да се оценяват работните функции, да се разработват изисквания и да се осъществява ефикасен контрол с положително въздействие в рамките на съответната организация, и да се помогне на служителите да придобиват необходимите знания и умения, които да съдействат за професионалното им развитие.

По данни на Института за пазарна икономика през 2015 г. обучението за квалификация и преквалификация са един от основните приоритети в Националния план за действие по заетостта (НПДЗ), в който са предвидени дейности по придобиване на нова квалификация, повишаване на квалификацията и уменията на заетите и безработните лица, както и за постигане на по-добро съответствие с потребностите на пазара на труда. За изпълнение на тези дейности се използват финансови средства от държавния бюджет и европейски средства (за новия програмен период на ОП РЧР и Оперативна програма „Наука и образование за интелигентен растеж“). Агенцията по заетостта е натоварена с организацията на обученията за безработни лица от най-уязвимите групи в съответствие с потребностите на пазара на труда. Някои от социалните партньори (КНСБ, КТ „Подкрепа“, АИКБ и БСК) и Държавно предприятие „Българо-германски центрове за професионално обучение“ също участват в провеждането на обучение за придобиване на професионална квалификация и на ключови компетентности [9].

За да се създаде солидна и приобщаваща система за образование и обучение за възрастни, бизнесът, правителството и гражданското общество



трябва да са заедно от една страна на „барикадата“, за успеят да изградят общия фундамент за създаване на професионализирани „knowledge workers“ чрез стратегически и координирани действия във всички отрасли.

## Дискурсивен анализ

За целите на изследването са подбрани няколко добри практики и методики, които поставят основни проблеми в областта на професионалното образование и обучение у нас.

Безспорно, най-подходящ по темата на анализа е *Наръчникът за служители – директори, методисти и членове в учебно-методическите съвети в центрове за професионално обучение* (2014) на НАПОО [7], в който се прави подробен преглед на приложимите модели, стандарти и понятия в областта на управлението на качеството в професионалното обучение; на процедурите за управление на центрoвете за професионално обучение (ЦПО) за постигане на устойчив успех (планиране, прилагане, оценка, преразглеждане). Наръчникът описва възможностите на основните процеси и аспекти на управлението на ЦПО, независимо от големината и професионалната им насоченост и има за цел да подпомогне работата на ЦПО в България за прилагане и подобряване на системите си на управление на качеството, за да бъдат в полза на клиентите, на себе си и на бизнеса като доставчици на обучителни услуги, да управляват по-добре рисковете, да постигат взаимноизгодни отношения на сътрудничество със заинтересованите страни. Както заявяват авторите, „не е тайна, че постигането на добри практики не се случва за един ден, а изисква постоянни действия за подобряването на представянето на Центъра. Началната точка за това ще е промяната на отношението на ръководството и служителите в Центъра. С правилен подход мерките, описани в Наръчника, могат да бъдат прилагани, което ще доведе до

видима промяна в качеството на професионалното обучение“ [7]. Наръчникът се основава на Общата рамка за осигуряване на качеството (Common Quality Assurance Framework (CQAF) Invocational Education and Training), част от Копенхагенския процес на ЕС в областта на професионалното образование и обучение, и е полезен със споделения опит от добри практики, с речника с дефиниции и с оперативните документи и примерни формуляри, дадени в приложения.

Пряко с наръчника си кореспондира документът *„Споделени добри практики от Учебна визита No 36“* [12] – резултат от международен проект на тема: Сътрудничество между образователни и обучителни институции, бизнес и местни общности, в сътрудничество с ЦРЧР по Програма за учене през целия живот на ЕС. Програмата „Учебни визити“ представлява част от „Хоризонталната програма“ на Програма „Учение през целия живот“, в съответствие с дейност „Политически развития и иновации“ и има за цел да предизвика обмен на опит и добри практики между представителите на държавата-домакин и представителите на държавите-участнички. По този начин се насърчава общоевропейското сътрудничество в рамките на ученето през целия живот. Участието в Учебната визита е важен инструмент за учене, според автора на отчета. Споделени са практики от учебна визита в учебния център *Maison familiale rurale – MFR*, Франция, който има сключени договори с правителството и местните власти за предоставяне на професионално образование и обучение на работното място за младежи и възрастни и за предлагане на добро професионално ориентиране за популяризиране на социалното и професионално включване на работната сила в трудовия процес. Списъкът на страните-участнички включва седем европейски държави: Франция, България, Румъния, Естония, Италия, Германия. Сред представените добри практики се открояват: френската система за

редуване на теоретично и практическо обучение (the alternation system), ежегодното обучение на обучители, проектите за мобилност и изградената широка база данни и мрежа с местни контакти; германската национална програма за професионално ориентиране на младежи в общообразователните училища, работата с родители в процеса на професионално ориентиране; румънските гъвкави учебни програми за студенти според нужните умения за съответната професия; белгийският специфичен подход за посредничество при намиране на работа на завършилите ученици или при регистрирането им в Агенция по заетостта; италианските подходи за образователна среда; българските подходи за интегриране на резултати от проекти по европейски програми в ПОО за възрастни и в създаването и адаптирането на учебни програми за нови умения. В отчета се обобщават най-важните европейски предизвикателства пред професионалното обучение и се правят общи изводи от резултатите на визитата [12].

Впечатляващо издание е електронната книга „**100+ Вдъхновяващи добри практики**“ в сферата на кариерното консултиране, създадена по проект „Прометей“ (2014), финансиран с подкрепата на Програма Еразъм+ на ЕК [10]. По същество представлява виртуална библиотека за добри практики в кариерното консултиране и ориентиране в България, Австрия, Великобритания, Гърция и Италия<sup>2</sup>. Представено е описание на добрите практики, информация за целевата група и вида на практиката, методология и прилагане, цели и резултати, контакти на авторите или собствениците им. Добрите практики са подредени по азбучен ред на страните, в които се реализират успешно, и представят опит по предлагането на кариерни услуги, обучителни продукти, обучителни дейности (семинари, стажантски програми и др.), инструменти за оценка,

---

<sup>2</sup> Към момента са 113 добри практики от България, Австрия, Гърция, Италия, Великобритания, Словения и Холандия.



дни на кариерата, мрежи, сайтове и др. Основните целеви групи са ученици, студенти, млади и по-възрастни хора, работещи и безработни лица, представители на уязвими групи като хора с физически или психически увреждания, от малцинствата или от маргинализирани групи, мигранти и др. Сътрудничеството по иновации е координирано от Фондация на бизнеса за образованието. Към комплекта е предложен и свободен достъп до мобилни приложения и инструменти, които да осигурят допълнителни ресурси за кариерните консултанти, с помощта на които да предоставят по-качествени услуги за своите клиенти. Комплектът Прометей включва 25 иновативни инструмента за кариерно консултиране. По-голямата част от упражненията са подходящи за традиционно и за онлайн консултиране, има и упражнения за индивидуално и групово консултиране: ролеви игри, психологически тестове, инструменти за провеждане на интервю, упражнения/учебни задачи, въпросници за самооценка и инструменти за оценка на умения. Всеки инструмент предоставя информация в пет основни секции: вид на инструмента, цели, целеви групи, описание и очаквани резултати. Инструментите Прометей могат да използвани безвъзмездно чрез уебсайта на проекта на английски, български, гръцки, италиански и немски език (<http://prometheus-eu.net/>). Пет от инструментите могат да бъдат използвани и като мобилни приложения(<https://play.google.com/store/apps/details?id=com.wprometheusapp> ). Някои от добрите практики имат строго специфичен характер, насочени към определени потребности, но като цяло повечето практики обхващат разнообразни целеви групи. Представят разнообразни начини и подходи за предоставяне на кариерни услуги като: кариерни консултации, обучения по кариерното развитие, инструменти за оценка, кариерно информиране, различни платформи, онлайн телевизия, стажантски програми и практики, дни на кариерата и др. Метафората на името на проекта се свързва с значението на името на гръцкия титан: „предвидлив, мислещ в бъдещето“

и кореспондира с целта на кариерните консултанти да насърчават и внушават надежда за по-добра лична и професионална реализация на хората, особено в новите измерения на ученето и средата на новото виртуално поколение [8].

Уменията за бизнес консултиране в социални предприятия са във фокуса и на *Методологията за обучение и ръководство за обучители за предаване на образователния материал на SESBA* [24], където се анализират методиката за разработване на съдържанието на курса за обучение и учебният материал по темата. Материалът представлява курс за самообучение на учебната платформа SESBA eLearning (<http://courses.sesbaproject.eu/>), където обучаемите могат да се движат свободно в онлайн платформата за обучение и да проучват материалите с индивидуален темп и интензивност. Учебните дейности са разработени, за да мотивират обучаваните се (бизнес съветници) да предоставят подходящи съвети на социалните предприемачи. Курсът дава възможност за самооценка, размисъл и прилагане в работния процес. Програмата за обучение се състои от 12 модула: Същност на социалното предприемачество; Роля на бизнес съветниците; Структури за развитие на социалните предприятия; Оперативни изисквания за социално предприятие; Устойчивост на социалните предприятия; Управление на социалните предприятия; Финансиране и счетоводство на социалните предприятия; Професионално и личностно развитие на бизнес съветника; Бизнес консултиране и подкрепа на социалните предприятия; Комуникация със социалните предприемачи; Инструменти за бизнес консултиране, оборудване и материали; Консултантски инструментариум. Най-интересните анализи са свързани с управлението на обучението; прегледа на обучението за възрастни; мотивацията; начините на учене; независимото/автономно обучение; методологията; оценката на

обучението; отношението на учителя; учебните помагала и материали; представянето на презентация; работата по въпросите, коментарите и мненията на обучаемите [24].

Друг поглед дават събраните впечатления от добри практики на учители и обучители по Програма „Учене през целия живот“ в Швеция, Великобритания и Испания по време на асистентския им стаж в рамките на секторните програми „Коменски” и „Грюндвиг” – *Добри практики. Секторни програми Коменски и Грюндвиг. Асистентски стаж* [1]. Илюстрирани са възможностите, които двете програми дават на бъдещи учители или преподаватели, ангажирани с обучението на възрастни, в качеството им на асистенти, да разширят разбирането си за европейското измерение на преподаването и ученето, да усъвършенстват своите професионални, езикови и културни компетенции и преподавателските си умения, да опознаят други европейски образователни системи чрез наставничеството на квалифицирани и опитни местни преподаватели от училища и центрове за обучение на възрастни в други европейски страни, участнички в Програмата „Учене през целия живот” в рамките на 12 до 45 седмици [1].

Въпреки, че е създаден във връзка с изпълнение на дейностите по проект „Новите Европейски стандарти за прилагане на алтернативи на лишаването от свобода“, с бенефициент – Сдружение „Българо-Румънски трансграничен институт по медиация“, финансиран от Малка грантова схема на програма BG15 „Корекционни услуги, включително без прилагане на мерки за задържане” на Норвежкия финансов механизъм 2009-2014, наръчникът „*Учене, обучение, образование на възрастни*“ [13] на доц. д-р Николай Цанков е полезно помагало за преподавателите, обучаващи възрастни обучавани. В него се поставя акцент на контекста на разбирането за обучението на възрастни, като се представя същността на

андрагогиката като важна област на научното познание. Проследява се андрагогическият процес, прави се преглед на принципите, формите и методите на обучението на възрастни и се обръща специално внимание на съвременните технологии за обучение на възрастни – смесено обучение, интегриращо електронни форми и платформи за обучение на възрастни – и техните функционални възможности. Този наръчник доказва важната роля на педагогиката и дидактиката в процеса на обучение на възрастни, като неразделна част от процеса на продължаващото обучение и образование [13].

По отношение на изграждането на умения за управление на проекти в съответствие със съвременните методологии интерес представлява *Наръчникът за провеждане на обучение по специално разработена програма за 21 обучители* [6], издаден от „Консорциум ИТ обучения 2015“ със съдействието на Министерство на транспорта, информационните технологии и съобщенията и Сиела норма. В наръчника се представят последователно общите понятия, свързани с обучението на възрастни; проблемът с осъзнаването на процеса на обучение; обучението на обучители и тяхната роля; планирането на ефективно обучение; методите на обучение; формирането на комуникационни умения и използването на презентационни средства по време на обучението; обучението на специфични целеви групи; оценяването на проведеното обучение, на компетенциите на обучаемите, на инструктора и на курса, и на нуждите на обучаемите; планирането, методологията на техническо обучение и управлението на класна стая за провеждане на технически курс; ангажирането на вниманието на обучаваните, поддържането на комуникация с обучаемите и изграждането на авторитета на инструктора; управлението на учебния материал; мотивирането на възрастните; подготовката за провеждане на специализирани обучения по бизнес



анализ, софтуерни архитектури, бази данни, киберсигурност, управление и администриране на уебпортали и др. [6].

Важен поглед върху обучението на новото поколение предлага и статията на Ваня Стойкова, Анелия Иванова, Ангел Смрикаров – *Добри практики при е-обучение на студентите от дигиталното поколение* [11]. Другостта на т.нар. поколения Y, Z и  $\alpha$  (алфа), последните наричани и „дигитални туземци“, израснали сред бързоразвиващи се компютърни и комуникационни технологии, без които не могат да съществуват пълноценно – е друг важен за осмисляне образователен проблем. Затова и в доклада се предлага начин за ангажиране на тяхното внимание в качеството им на студенти чрез инфилтрирането в процеса на формално висше образование на стратегии и средства, които те използват ежедневно в личното си виртуално пространство: интерактивни аудиторни упражнения, разработка и защита на индивидуални и групови проекти с използване на концепциите на 2.0 е-обучение, приложение на Web 2.0 във всичките му форми при контактите между студенти и преподаватели, както и достъп до виртуални лаборатории за симулации, при измервания и проектиране. Става дума за над 10 характеристики на новите поколения, които имат пряко отношение към образователния процес: очакване на съвременна обратна връзка, оценка и поощрение (почти незабавно), т.е. модулното обучение и оценяване е предпочитано от тях; многозадачност, липса на концентрация, скачане от ресурс на ресурс, т.е. ефикасната стратегия е учебният материал да се структурира в малки, семантично свързани учебни обекти (концепции), подредени в йерархични дървовидни структури; визуално-кинетичен стил на учене, т.е. визуално-аудиторни и напълно визуални уроци, предразполагащи към активни действия и вземане на самостоятелни решения в унисон с тяхното нелинейно визуално мислене и бързина, което увеличава тяхната успеваемост; демонстрация на



интелектуална неангажираност и апатия, т.е. сработват стратегии, които предизвикват креативност и инициативност; учене чрез правене – проучване на проблем, подготвяне на материал, представяне на резултатите в групова дискусия. Затова авторите препоръчват интерактивната дъска като един от най-подходящите инструменти за осигуряване на интерактивност, атрактивност, визуалност, информативност, динамика на учебното съдържание, които да стимулират активността на студентите от дигиталното поколение [11].

Важни за настоящия анализ са и двата наръчника за валидиране на професионални компетентности на НАПОО: *Модел на система за валидиране на професионални компетентности, придобити чрез неформално и самостоятелно учене* (2009) [3] и *Наръчник за валидиране на професионална квалификация, придобита чрез неформално и самостоятелно учене* (2014) [5]. И двата материала анализират валидирането като едно от най-важните средства за постигане на гъвкавост на работната сила на пазара на труда и осигуряване на производителен човешки ресурс в организациите. Най-важното за този процес е той да бъде достъпен, надежден и прозрачен, което е залог за високата стойност на човешкия капитал, съответстващ по качество на постоянното променящите се изисквания. Валидирането на знания и умения, придобити чрез неформално и самостоятелно учене, е приоритет, разписан от Интегрираните насоки за развитие и заетост и в другите концепции и стратегии в рамките на Програмата за ученето през целия живот на Европейския съюз до 2020 година.

В *модела* са представени резултати от основните дейности по осигуряване на законово обосновани и методологично осигурени условия за въвеждане на валидирането. Обосновани са целите, целевите групи, обхватът и задачите на процеса на валидиране; принципите, подходите и

методологията; ресурсното осигуряване; наблюдението и контрола; инструментариумът за валидиране; организацията и управлението, заедно с институциите, участващи в процеса – Министерството на образованието и науката, Министерството на труда и социалната политика, Националната агенция за професионално образование и обучение, Агенцията по заетостта, Регионалните инспекторати по образование и социалните партньори като БСК, БТПП, АИКБ, КНСБ, КТ „Подкрепа“ и др. Представени са ключовите функции, права и отговорности на основните органи на системата за валидиране: Националната комисия по валидиране (НКВ), регионалните комисии по валидиране (РКВ) и изпълняващите органи по валидиране (ИОВ) (упълномощени академични институции и лицензирани ЦПО) и др. Като приложения са представени комплекти с проектни образци за валидиране, комплекти с методологични и методични документи, съответстващи на модела и комплекти с аналитични и проучвателни материали.

В *наръчника* от 2014 г. също се прави преглед на европейските и на националните стратегически и нормативни документи и препоръки; обясняват се ползите от валидирането; предлага се инструкция за осъществяване на процеса на валидиране, в която детайлно са разписани правата и отговорностите, възможните трудности при валидирането и е разписана подробно самата технология на процеса, вкл. проверка на знанията, изпити за придобиване на квалификация по част от професията и за степен на професионална квалификация. И тук е предоставено изобилие от необходими документи, дадени в приложения. По отношение на системата за осигуряване на качеството на валидирането са представени основните фактори за управлението ѝ, вкл. качеството на доказателствената документация; на методите на проверка на знанията, уменията и компетентностите и на тяхната реализация; на допълващото

учене/обучение; на ресурсната осигуреност, на обратната връзка; на разработването на предложения за подобряване на качеството на валидиране. В приложения са предоставени образци на формуляри, прилагани при валидирането: заявления, атестации; информационни карти, формуляри за валидиране на знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално и/ или самостоятелно учене; индивидуални планове за квалификация; протоколи относно процеса на валидиране; сертификати, издавани в процеса на тестване на системата за валидиране; речник работните понятия в наръчника.

## **Изводи и препоръки**

От направения подробен анализ на подбраните 10 български документа за добри практики и методики за професионално и продължаващо образование и обучение могат да се изведат няколко основни аспекта на съвременните политики и подходи в управлението и развитието на този динамичен стратегически процес на професионалното продължаващо образование и обучение в България.

1. Българското законодателство е хармонизирано с европейските норми и урежда управлението на всички важни действия и зависимости, необходими за развитието на процеса на професионалното продължаващо образование и обучение в България.

2. Работата на всички, създадени за целта институции, се подчинява на приетите програмни документи и е в съответствие с програмите, практиките и проектите на ЕС в областта на ученето през целия живот.

3. Търси се сътрудничество и се осъществява координация с партньори от други европейски страни за прилагане и популяризиране на

добри практики в продължаващото професионално обучение и образование.

4. В България има достатъчно доставчици на образователни услуги за продължаващо професионално обучение и квалификация, вкл. в университетите.

5. Създадени са сдружения и асоциации на центрoвете за професионално обучение.

6. Създадена е добра организация по отношение на управлението и контрола на придобиването на квалификации по професия от страна на НАПОО и Агенцията по заетостта.

От друга страна се констатират слабости, които пречат на репутацията и по-високите резултати на професионалното обучение през целия живот.

1. Все още има много какво да се желае по отношение на сътрудничеството и координацията между доставчиците на професионални образователни услуги, НАПОО, МОН, социалните партньори, общообразователните институции, академичните и изследователските центрове за подобряване на работата на системата.

2. Не са много и не са достатъчно общодостъпни специализираните курсове за обучители в съответните професионални сфери.

3. Липсват достатъчно надеждни платформи за популяризиране на образователни курсове и програми по професионалните направления

4. Има какво да се желае по отношение на педагогическата и социално-психологическата осигуреност на обучителните програми и курсове в рамките на предоставяните образователни услуги.

5. Оценката на компетентностите (самооценка, валидиране на предишни знания и др.) се нуждае от още по-голямо и гъвкаво прецизиране на критериите и измерителите за качество.

6. Неефективното популяризиране на професионалното продължаващо обучение и образование, вкл. на валидирането на знания и опит, допринася за все още негативното отношение към професионалното образование като цяло.

7. Липсата на финансова подкрепа, ниските бюджети, които генерират повечето ЦПО, следването на правилата за най-ниска цена не подпомагат развитието на системите за качество на предлаганите образователни услуги от ЦПО.

8. Качеството на обучителните курсове и съдържание все още не е на висота. В тях често се пренебрегва изграждането на алтернативни умения за работа в екип, вземане на решения в конфликтни ситуации и т.н.

9. Все още не е добре развита системата на електронното обучение с всички интерактивни възможности за преподаване и учене – ели дъски, виртуални класни стаи, дистанционни платформи и т.н.

10. Трудностите с осигуряването на висококвалифицирани преподаватели, ментори и наставници също са съществен проблем.

11. Системата за редуване на теоретично с практическо обучение (the alternation system) на обучаваните невинаги е балансирана по отношение на елементите: теория – практика.

12. Все още е необходимо да се работи за извеждането на индивидуалния обучаем в центъра на образователния процес, като се избягват стереотипите на класическото формално обучение.

13. Необходимо е да се положат усилия за създаване на повече професионални платформи за споделяне на информация и опит между всички заинтересовани страни, вкл. да се провокират научни изследвания в тази посока.

## Заклучение

Направеният анализ установява относително малка част от ключовите въпроси на продължаващото професионално образование и обучение в България, което доказва необходимостта от постоянни изследвания и анализи за постигане на коректни резултати в професионалното обучение през целия живот. Необходима е още много работа и съвместни усилия от всички заинтересовани страни. Илюстрация за това е и изказването на Андреас Шлейхер, ръководител на Дирекция „Образование и умения” в ОИСР: Германия често възхвалява своята стратегия за осигуряване на работни стажове още преди започване на работа, но още не се е адаптирала към икономиката на знанието. Професионалното обучение има своята роля, но обучението на някого отрано да прави едно нещо през целия си живот не е отговор на ученето през целия живот [19].

Проведените проучвания са в изпълнение на целите и задачите на проект „Комуникационен модел на интерактивна образователна среда за непрекъснато и следдипломно професионално и продължаващо обучение в сферата на културните и творчески индустрии“, финансиран от ФНИ към МОН.

## Използвани източници

1. **Добри** практики : Секторни програми Коменски и Грюндвиг : Асистентски стаж. София : ЦРЧР, 2011. 28 с. URL: [http://old.hrdc.bg/fce/001/0125/files/COM\\_GRU\\_ASS.pdf](http://old.hrdc.bg/fce/001/0125/files/COM_GRU_ASS.pdf)
2. **Доклад** на Световния икономически форум в Давос: Българската икономика не става по-конкурентоспособна: Държавни институции подобряват работата си, но състоянието на бизнеса се влошава. // *Дневник*, 7 септември 2011. URL:

[https://www.dnevnik.bg/biznes/2011/09/07/1151616\\_doklad\\_na\\_svetov\\_niia\\_ikonomicheski\\_forum\\_v\\_davos/#comments-wrapper](https://www.dnevnik.bg/biznes/2011/09/07/1151616_doklad_na_svetov_niia_ikonomicheski_forum_v_davos/#comments-wrapper)>

3. **Модел** на система за валидиране на професионални компетентности, придобити чрез неформално и самостоятелно учене. София : НАПОО, 2009. 87 с. URL: [https://www.navet.government.bg/bg/media/model\\_validirane\\_MOMN.pdf](https://www.navet.government.bg/bg/media/model_validirane_MOMN.pdf)>
4. **Ковачев**, Людмил и др. Развятия в политиките във връзка с краткосрочните цели на комюникето от Брюж : Национален доклад : България 2014. София : НАПОО, 2014. 48 с. URL: [http://www.refernet.bg/media/cms\\_page\\_media/9/Policy%20Report%20ReferNet%20BG%202014.pdf](http://www.refernet.bg/media/cms_page_media/9/Policy%20Report%20ReferNet%20BG%202014.pdf)>
5. **Наръчник** за валидиране на професионална квалификация, придобита чрез неформално и самостоятелно учене София : НАПОО, 2014. 122 с. URL: [https://www.navet.government.bg/bg/media/Narachnik\\_validirane1.pdf](https://www.navet.government.bg/bg/media/Narachnik_validirane1.pdf)>
6. **Наръчник** за провеждане на обучение по специално разработена програма за 21 обучители. София : „Консорциум ИТ обучения 2015“ ДЗЗД, 2015. 200 с. URL: [https://www.mtita.government.bg/upload/docs/2015-11/MTITC\\_D8\\_Narachnik\\_ObuchenieObuchiteli\\_n.pdf](https://www.mtita.government.bg/upload/docs/2015-11/MTITC_D8_Narachnik_ObuchenieObuchiteli_n.pdf)>
7. **Наръчник** за служители – директори, методисти и членове в учебно-методическите съвети в центрове за професионално обучение. София : НАПОО, 2014. 160 с. URL: [https://www.navet.government.bg/bg/media/narychnik\\_za\\_obuchavashti\\_09.01.2015\\_FOR\\_WEB.pdf](https://www.navet.government.bg/bg/media/narychnik_za_obuchavashti_09.01.2015_FOR_WEB.pdf)>
8. **Паунова**, Надежда. Мобилни приложения, инструменти за предоставяне на кариерни услуги Прометей и Електронна книга 100+ Вдъхновяващи добри практики в сферата на кариерното

консултиране. // *EPALE*. Електронна платформа за учене на възрастни в Европа, Ресурсен център, 25 Септември 2016. URL: <<https://ec.europa.eu/epale/bg/resource-centre/content/mobilni-aplikacii-instrumenti-za-predostavyane-na-karierni-uslugi-prometey-i>>

9. **Професионално** образование и заетост : Предимства, слабости, възможности и опасности. София : Институт за пазарна икономика, 2015. 35 с. URL: <<https://ec.europa.eu/epale/sites/epale/files/vocational-education-employment-1.pdf>>
10. **100+** вдъхновяващи добри практики : Е-книга. Фондация на бизнеса за образованието, 2016. URL: <[http://prometheus-eu.net/wp/wp-content/uploads/2016/06/eBook113\\_BG.pdf](http://prometheus-eu.net/wp/wp-content/uploads/2016/06/eBook113_BG.pdf)>
11. **Стойкова**, Ваня, Анелия Иванова, Ангел Смрикаров. Добри практики при е-обучение на студентите от дигиталното поколение. // *Научни трудове на Русенския университет*, Т. 51, 2012, Сер. 3.2, с. 149-154. URL: <<http://conf.uni-ruse.bg/bg/docs/cp12/3.2/3.2-26.pdf>>
12. **Тотева**, Калина. Споделени добри практики от Учебна визита No 36. На тема: Сътрудничество между образователни и обучителни институции, бизнес и местни общности. Трявна : НАПОО; ЦПО Инфоцентър, 2012. URL: <<https://www.navet.government.bg/bg/media/personal-report.pdf>>
13. **Цанков**, Николай С. Учене, обучение, образование на възрастни. Учебно помагало. Наръчник за обучители. Рец. проф. д-р Петър Петров, доц. д-р Веска Гювийска. Благоевград : УИ „Неофит Рилски“, 2015. 72 с. URL: <[https://cdn4.fpfis.tech.ec.europa.eu/epale/cdn/farfuture/oV3R7CRUshb8BBoyi-WGQ3BTeA9LYHzm8G014M8q6o/mtime:1477992187/sites/epale/files/narchnik\\_na\\_obuchitelya.pdf](https://cdn4.fpfis.tech.ec.europa.eu/epale/cdn/farfuture/oV3R7CRUshb8BBoyi-WGQ3BTeA9LYHzm8G014M8q6o/mtime:1477992187/sites/epale/files/narchnik_na_obuchitelya.pdf)>



14. **Accelerating** Workforce Reskilling for the Fourth Industrial Revolution: An Agenda for Leaders to Shape the Future of Education, Gender and Work. White Paper. Geneva: World Economic Forum, July 2017. 18 p. URL:<[http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_EGW\\_White\\_Paper\\_Reskilling.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_EGW_White_Paper_Reskilling.pdf)>
15. **Amazon** Education. URL: <<https://www.amazon.com/gp/feature.html/?&docId=1000412651>>
16. **Kasriel**, Stephane. Skill, Re-skill and Re-skill Again: How to Keep Up with the Future Work. // *World Economic Forum*, Education and Skills, 31 Jul 2017. URL: <<https://www.weforum.org/agenda/2017/07/skill-reskill-prepare-for-future-of-work/>>
17. **Laskaris**, J. Learning Objectives and Corporate Goals: How to Create the Perfect Training, Talentlms : Instructional Design. // *TalentLMS*, December 23, 2014. URL: <<https://www.talentlms.com/blog/hot-to-create-the-perfect-training/>>
18. **Lifelong** Education and Labor Market Needs: An Examination of How Ongoing Learning Benefits the Society, the Corporation and the Individual: An EvoLLLution Research Report. EVO32-O612 Destiny Solutions Inc., 2012. 9 p. URL: <<http://www.evolllution.com/wp-content/uploads/2012/08/evo-research-final.pdf>>
19. **Lifelong** Learning Is Becoming an Economic Imperative. Special Report. // *The Economist*, Learning and Earning, Jan 12th 2017. URL: <<https://www.economist.com/special-report/2017/01/12/lifelong-learning-is-becoming-an-economic-imperative>>
20. **LinkedIn** Learning. URL: <[https://www.linkedin.com/learning?src=go-pa&veh=sem\\_src.go-pa\\_c.google-lil-sem-prs-b2c-brand-gbl-eng-beta-txt-lilbrand\\_pkw.%2Blearn%20%2Blinkedin\\_pmt.b\\_pcid.243726421806\\_pd\\_v.c\\_plc.trg.net.g\\_learning&trk=sem\\_src.go-pa\\_c.google-lil-sem-prs-b2c-brand-gbl-eng-beta-txt-](https://www.linkedin.com/learning?src=go-pa&veh=sem_src.go-pa_c.google-lil-sem-prs-b2c-brand-gbl-eng-beta-txt-lilbrand_pkw.%2Blearn%20%2Blinkedin_pmt.b_pcid.243726421806_pd_v.c_plc.trg.net.g_learning&trk=sem_src.go-pa_c.google-lil-sem-prs-b2c-brand-gbl-eng-beta-txt-)

[lilbrand\\_pkw.%2Blearn%20%2Blinkedin\\_pmt.b\\_pcid.243726421806\\_pd.v.c\\_plc.trg.net.g\\_learning&gclid=CjwKCAjwjZjZBRAZEiwAPeLSK7fHw1trJI4yn87GCOcTm-ptTmqxwNLziXiTOlZjXnn-76gXeVJlzRoCHu8QAvD\\_BwE](http://lilbrand_pkw.%2Blearn%20%2Blinkedin_pmt.b_pcid.243726421806_pd.v.c_plc.trg.net.g_learning&gclid=CjwKCAjwjZjZBRAZEiwAPeLSK7fHw1trJI4yn87GCOcTm-ptTmqxwNLziXiTOlZjXnn-76gXeVJlzRoCHu8QAvD_BwE)>

21. **Metcalf**, J., A. P. Shimamura. *Metacognition: Knowing about Knowing*. Cambridge, MA: MIT Press, 1994.
22. **Pluralsight**. URL: <<https://www.linkedin.com/company/pluralsight>>
23. **Schraw**, Gregory. Promoting General Metacognitive Awareness. // *Instructional Science*, 1998, 26, pp. 113-125. DOI:10.1023/A:1003044231033.
24. **SESBA**: Умения за бизнес консултиране в социални предприятия. IO4: Разработване на съдържанието на курса на обучение и учебния материал: Методология за обучение и ръководство за учители за предаване на образователния материал на SESBA. Limerick Institute of Technology; Olympic Training & Consulting Ltd. (OT); Acrosslimits Limited (AL), 10/11/2017. 25 p. URL: <<http://sesbaproject.eu/images/sesbaproject/files/O4-.pdf>>
25. **The Power** of E-learning. // *Evolution Business and Technology*, SKF, 26 February 2007. URL: <<http://evolution.skf.com/e-learning/>>