

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

*проф. д-р Иванка Павлова, доц. д-р Румелина Василева, доц. д-р
Силвия Станчева, д-р Цветелина Димитрова*

Резюме. Целта на настоящия анализ е да представи деветнайсет чуждестранни добри практики за професионално и продължаващо образование и обучение в различни страни и мрежи, като по този начин да се изведат основните тенденции, подходи, политики, стратегии и практики в управлението и развитието на този динамичен и стратегически важен процес, превърнали се норма за Европа. 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, дуално обучение, квалификационни рамки, техническо и професионално образование, учене през целия живот

Въведение

Актуалността на темата за професионалното образование и обучение като ключов елемент от ученето през целия живот и дефинирането на политики и практики, съобразно бързопроменящите се условия, се определя от необходимостта всички участници в утвърждаващата се икономика на знанието да са способни да отговарят адекватно на непрекъснато променящите се потребности от професионален



капацитет, основан на съвременни знания и умения. Очевидно е, че се изисква съвършено нов подход към квалификацията, образованието и обучението на работната сила, инспириран от мащабите на образованието и обучението в съответствие с настъпващите в Европа икономически и социални промени. Необходима е адекватна реакция на бързото развитие на основаната на знания икономика и на демографското напрежение, породено от застаряването на населението на стария континент. Подобряването на конкурентноспособността на работната сила и съответно на конкурентноспособността на националната икономика чрез повишаване на адаптивността на хората към икономическите и социални промени и способността им за участие във всички форми на професионално и личностно развитие – несъмнено е приоритет на всички заинтересовани страни в процеса: трудова сила, бизнес и публични организации, образователни институции, правителство и неправителствени организации. Съвременната формулировка на идеята за продължаващото обучение през целия живот се смята за критичен фактор за успешна реализация. Формалното, неформалното и информалното образование са с различна тежест, но еднакво важни за пълноценно развитие на индивидите днес. Именно затова Европейската комисия определя ученето през целия живот като „всяка целенасочена дейност на учене, осъществявана на принципа на непрекъснатостта, която цели подобряване на знанията, уменията и компетенциите“ [3].

Постановка на проблема

Новите технологии пораждат огромни възможности, но създават и драстични разлики, намаляването на които постоянно трябва да е във фокуса на обществения интерес, за да се прогнозира печеливши иновационни инструменти за въздействие върху процеса на ученето през целия живот. Те не са само средство за повишаване на икономическия

растеж на Европейския съюз, но и способ за генериране на по-добро благосъстояние и качество на живот. Съвременните технологии позволяват по един комплексен начин създаване на устойчива виртуална образователна среда и осъществяване на нови подходи за интерактивна комуникация. И това е вярната посока за създаване на партньорство между бизнеса и различните степени и сектори на образованието, между образователните и научноизследователските институции и индивидите – за по-коректно и ефикасно насочване на усилията към формиране и гъвкаво прилагане на подходящи знания, умения и компетентности, стимулиращи иновациите и предприемчивостта във всички форми на учене и от които се нуждае пазарът на труда. Образователните приоритети, стратегии и политики за учене през целия живот се дефинират основно в стратегиите на Европейския съюз (ЕС) и на отделните страни-членки. Особено важни са образователните политики на ЕС в контекста на *Лисабонската стратегия* (2000) [27] и на *Европа 2020* [11] – предимно в областта на професионалното и продължаващо през целия живот обучение, като фактор за добавена стойност в бизнеса и социума. Трасиращи посоката са и редица документи от форуми на организации като Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (ОИСР) и финансови организации като Световната банка, които също оценяват образованието като ключов фактор за развитие на новата глобална икономика на знанието – *Декларацията „Образование за всички“* [16], *Дакарската рамка* [26], *Докладът „Образованието, скритото съкровище“* [30] и *заключителните доклади на Международната конференция по образование на Международното бюро за образование* [2]. От произтичащите промени важно условие за поддържане на висока социално-икономическа и образователна екология са постоянно конвергиращите се методи на обучение: онлайн и мобилни адаптивни обучения, обърнати класни стаи и много други, основани на интеракция подходи. Оттук и голямата тема за *качеството* на процеса,

свързано с ефективното усвояване и ефикасното прилагане на знания и компетенции; с медирането на знания и умения за критично и екологично мислене; със създаването на квалифицирани ментори, тютори и наставници, обърнати към индивидуалността на обучаемите и също постоянно надграждащи своята експертиза; с управлението на образователния бизнес и предоставянето на професионални образователни услуги в различни отрасли на икономиката; с подкрепата на правителството. Само така могат да бъдат постигнати четирите стълба на продължаващото през целия живот учене, дефинирани от ЮНЕСКО: „учене, за да знаем; учене, за да правим; учене, за да живеем заедно; учене за да бъдем“ [6, р. 15-18].

Традиционната образователна парадигма, тази на индустриалното общество, по същество е деперсонализирана и се основава на състезанието и конкуренцията, без да се зачитат личността, възможностите и интересите на обучавания. С други думи, тя е екстензивен процес, ориентиран към съдържанието и количеството информация, към развитието на функциите на паметта. Алтернативната образователна парадигма в информационното общество е личностноориентирана и зачита правата, интересите и персоналните нужди на личността на индивида, ориентирана е към ключови компетенции, основани на трансверсални¹ (преносими) умения и метапознание, и на качествата на мисленето и всичко това, подчинено на комуникация и споделяне. В този смисъл смяната на образователната парадигма променя цялостната система на образование, където формалното обучение, концентрирано в първата трета от активния живот на индивида, не е в състояние да задоволи потребностите от перманентно квалифициране и преквалифициране. В днешните обществени представи

¹ Сред които: комуникация на майчин език; комуникация на чужди езици, математически, информатични компетенции, основани на научни и технологични компетенции; дигитални компетенции; мисловни умения и компетенции; умения за учене и самообразование, междуличностни, межкултурни, социални, граждански, организационни, предприемачески компетенции и изразяване чрез средствата на културата.



все по-малко е валидно понятието „завършено образование“. То се измества от понятието „мрежа от образователни дейности“, регламентирани не от нормативни документи, а от интереси и потребности за постигане на определена цел. Постигането на знания, умения и компетенции в неформално обучение, информално образование или самостоятелно учене изискват своето оценяване и валидиране на някакъв етап чрез търсене на съответствие с нивата в *Европейската квалификационна рамка* [1] и с разработените, съобразно нея, национални квалификационни рамки. В развиващото се общество на знанието самото знание е актив, персонална добавена стойност, което съществува неотделимо от своя притежател. Представата за грамотност в интелектуалната икономика също еволюира: събира в себе си функционална и многостранна дигитална, езикова, математическа, научна, медийна, комуникативна, естетическа, физическа грамотност, и отслабва връзката ѝ с престоя в училището и в университета. Новата грамотност трябва да осигурява професионалните, социалните и личните проблеми и цели на личността, за да бъде тя информирана, адаптивна, социална, способна да взема решения и мотивирана за перманентно усъвършенстване и учене. В тези сложни зависимости се появява и нуждата от стандартизация и споделяне на добри практики. Перспективата е зададена още през 2000 година в *Меморандума за учене през целия живот* [3], където е призната нуждата от насърчаване на гъвкаво и отворено обучение със средствата на електронното обучение и образователните ресурси на свободен достъп; активното използване на ИКТ в обучението; разработването на ясни стандарти за качество и механизми за измерване, оценка и удостоверяване на умения; повишаване на качеството и експертизата на обучаващите; насърчаване на съвместните усилия и партньорства, свързани с необходимостта от по-голяма ангажираност на правителството, бизнеса и публичните структури; преосмисляне на

ръководството и консултирането. В доклада от сравнителното изследване на проблемите и приоритетите на членките на Общността на Европейската мрежа за образование „Евридика“ от 2012 г. – *„Развитие на ключовите компетенции в европейското училище – предизвикателства и възможности пред образователните политики“* [15] се очертават именно основните проблеми за преосмисляне: учебни програми и образователни подходи, основани на ключовите компетенции; първоначална квалификация и перманентно усъвършенстване на преподавателите, медиаторите и наставниците на знания, умения, компетенции; премиране на иновативни решения за интегрирани образователни дейности и критерии за оценяване на резултатите от ученето.

Дискурсивен анализ

За целите на изследването са подбрани различни, хронологично проследени добри практики и методи, които поставят основни проблеми в областта на професионалното образование и обучение.

През 2002 година ЮНЕСКО и Международната организация на труда (МОТ) публикуват свои препоръки за техническото и професионално образование и обучение през XXI век – *Technical and Vocational Education and Training for the Twenty-first Century. UNESCO and ILO Recommendations* (2002) [25]. В препоръките се анализира връзката на техническото и професионалното образование в образователния процес; извежда се необходимостта те да се разглеждат като продължаващо образование; посочват се политиките, програмирането, планирането, организацията и управлението им, като се набляга на идеята за това образование като част от фундаменталното образование. Поставят се и въпросите управлението на образователния процес в областта на професионалното продължаващо образование и обучение и за отговорност

на персонала – преподаватели, администрация и мениджъри на организации, предлагащи образователни услуги. Подчертава се и отговорността и нуждата от колаборации и коопериране на усилията на национално и на международно ниво. Разглежданата Препоръка има приложение за всички форми и аспекти на техническото и професионално образование, предоставяни в учебни заведения или под тяхно ръководство от публични и частни организации или от други форми на организирано образование, формално или неформално и има за цел да се гарантира, че всички членове на общността имат достъп до възможностите за учене през целия живот. Под термина „техническо и професионално образование“ се имат пред вид всички аспекти на образователния процес, включително изследването на технологиите и свързаните с тях науки, придобиването на практически умения, нагласи, разбиране и знания, свързани с професиите в различни сектори на икономиката и социалния живот, в допълнение към общото образование. Техническото и професионалното образование се разбира като: а) неразделна част от общото образование; б) средство за подготовка за професионални направления и за ефективно участие в света на труда; в) аспект на ученето през целия живот и подготовка за гражданска отговорност; г) инструмент за насърчаване на екологосъобразно устойчиво развитие; д) метод за превъзможване на бедността [25]. На практика тази Препоръка определя общите принципи, цели и насоки, които да бъдат прилагани от всяка отделна страна според нейните социално-икономически нужди и налични ресурси с цел да се подобри състоянието на техническото и професионалното образование.

През 2007 година Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (ОИСР) публикува Анекс А. Ключови документи за своята политика по отношение на професионалното образование и обучение – *Key Evidence on Vocational Education and Training Policy from Previous OECD*



Work (2007) [18], където поставя три ключови въпроса – за прехода от общото към продължаващото образование и пазара на труда; за състоянието и равнопоставеността на образованието; за финансирането и за икономическите разходи и ползи от професионалното образование и обучение (ПОО). В този документ се посочват основни доказателства за работата на ОИСР, свързана с професионалното образование и обучение, разпределени в три направления: резултати от прехода към пазара на труда, опасения за утвърждаването на статуса и справедливостта в обучението и придобиването на професионални квалификации; въпроси, свързани с финансирането, разходите и ползите от системите за ПОО. Документът обръща внимание на областите, в които доказателствата са добре установени, и на тези, в които липсват твърди доказателства за успех. Дефинират се пет междусекторни политически препоръки:

а. Силните институционални рамки са важни за постигане на положителни резултати от прехода, но трябва да бъдат балансирани с достатъчна гъвкавост, и алтернативни пътища за привличане на широк кръг от обучавани, на които да се даде възможност за безпристрастен избор на кариера по отношение на личния им статут.

б. Доброто качество на кариерното ориентиране е важно за успеха на прехода, но трябва да бъде подобро за индивидите, нуждаещи се от следпрофесионално обучение.

в. Включването на работодателите в процеса на проектиране и осигуряване на ПОО е стратегически важно и работодателите трябва да са наясно с променящите се потребности на пазара на труда.

г. Педагогиката е сравнително пренебрегвана в областта на ПОО, което влошава качеството на професионалните резултати и на пазара на труда като цяло. Необходимо е да се обърне повече внимание на въпроса

как да се преподават професионални дисциплини и как да бъдат обучавани професионалните обучители.

д. Загрижеността за собствения капитал на фирмите трябва да се насочи към намаляване на разликите в уменията, произтичащи от неравнопоставеното участие на персонала в ППО; към търсене на варианти за държавна финансова подкрепа, която да се насочи към групите в неравностойно положение и към финансовите стимули за работодателите [18].

През 2009 г. Азиатската банка за развитие (ADB) публикува *Добри практики с фокус към в техническото и професионално образование – Good Practice in Technical and Vocational Education and Training* [7]. Това е един полезен документ, в който се изяснява обхвата на новите полезни умения по видове и се предлага характеристика на системите на предлагане на образователни услуги за изграждането им; предлага се задълбочена обосновка на нуждата и важността на развитието на ППО; анализира се дискусията „за и против“ публичните инвестиции в техническото и професионалното продължаващо образование и обучение и се предлагат икономически обосновани доказателства за нуждата от публични инвестиции в компетенции. В тази връзка детайлно се анализира каква да бъде ролята на правителството в процеса и как да се постигне „потребност от отзивчивост“ – умения за овладяване чрез подходящо търсене и предлагане. Търсят се варианти за стимулиране на участието на работодателите и предприятията в обучението. Предлагат се стратегии за ефективно организиране и управление на техническото и професионалното образование и обучение (ТПОО); за осигуряване на равен достъп и качество в развитието на уменията; за ефикасно разпределяне и увеличаване на средствата за ПОО по начини, които подобряват ефективността. Задават се и въпросите дали да се „професионализира“

средното образование, какъв да бъде дизайнът на ТПОО и каква може да бъде ролята му в условията на икономическа рецесия. Предлагат се и изводи и обобщения на „основни уроци“ и тяхното приложение в обществените системи и институции за обучение. Прави се тясна връзка между ТПОО и заетостта като най-важният фактор в успеха на обучението и се посочва необходимостта от постоянен анализ на пазара на труда и проучвания за завършване на етапни квалификации, които са от съществено значение за правилната посока и обратната връзка. Установява се, че успехът в неформалното обучение почива главно на управлението на факторите преди и след обучението; че обучението, основано на предприемачество, е от решаващо значение за повишаването на уменията на работната сила в индустриалните държави; че частните обучаващи доставчици трябва да бъдат подкрепяни след анализ на регулациите и другите съществуващи ограничения; че реформите в организацията и управлението могат да бъдат инструментът за повишаване на ефективността на системата, а стандартите и методологията са критични за ефективността ѝ; че механизмите за финансов трансфер могат да бъдат мощни средства за подобряване на производителността на системата, а устойчивостта на програмите за професионално образование и обучение е най-критичният проблем във връзката с трудовата заетост. Изводът е, че ключът към успешното изпълнение на процеса на продължаващо техническо и професионално образование е амалгама от успешни реформи, проекти, стимули и политическа воля. В края на изданието, в приложения са дадени *Критерии за оценка на предложените инвестиции в ПОО*; полезни сайтове; предоставяне на обучение за неправителствени организации; обучение по предприемачество; неформално обучение за традиционния персонал; такси за обучение; фондове за обучение [7].

През 2011 година Центърът за изследване на човешките ресурси „Рей Маршал“, Училището по публични въпроси на Lyndon Baines Johnson и Тексаският университет в Остин публикуват общ доклад относно предизвикателствата, успешните програми и ефективните практики в обучението за възрастни за развитие – *Challenges, Promising Programs, and Effective Practices in Adult and Developmental Education* [10], където се поставят въпросите за обучението на възрастни в САЩ; за ресурсите за обучение; за „общото развитие на образованието“ (General Education Development, GED) и за успешните инициативи на GED. Инициативата се разглежда като мост за общността към колежанското образование и кариерните програми за професионално развитие. Представят се добри практики на партньорство в разширеното обучение на възрастни и в обучението по английски като втори език (English as a Second Language, ESL), като се анализира функционирането на системата, предизвикателствата и проблемите, кариерните връзки, „програми за преход“, програми за услуги за обогатяване на образованието и продължаващото образование и лицензиране в различни колежи в щата. Посочват се и добри практики за професионално развитие за инструктори и за инструкциите за обучение на възрастни. Извеждат се конкретни препоръки, установяват се пропуски в изследователската литература и се отправят препоръки за по-нататъшно проучване и разглеждане на темата [10]. Този документ добре илюстрира подходите и политиките за професионално образование и обучение в САЩ.

През 2013 година излизат три интересни публикации, свързани с професионалните квалификации в Англия, със системата за дуално професионално обучение на Германия като модел за други страни и литературен преглед на публикации на Националния съвет за специално образование, свързани с осигуряването на висше, последващо и



продължаващо образование, обучение и рехабилитация за възрастни с увреждания в Ирландия.

В Прегледа на професионалните квалификации за възрастни в Англия – *Review of Adult Vocational Qualifications in England* [23], се представят визията и стратегията за системата на квалификациите на възрастни, като се анализират съществуващите проблеми в настоящата система и се препоръчват непосредствени действия за постигане на устойчивост и дългосрочна визия за изграждане на бъдещи системи за професионално образование за възрастни. В допълнение се разглеждат принципите за проектиране на висококачествена система за професионални квалификации за възрастни и се дават примери, илюстриращи въздействието в ключови сектори; на базата на резултатите на високото ниво на стандарти в Германия; техническата диаграма на предложената нова система; план за изпълнение на високо качествено равнище [23].

Публикацията на проф. д-р Дитер Юлер – *Germany's Dual Vocational Training System: A Model for Other Countries?* [17] поставя интересния въпрос за износа на професионално образование, като разглежда изходните условия и пречки за изнасяне на системи за професионално обучение в тяхната цялост. За целта той откроява и анализира основните елементи на системата за дуално професионално обучение: 1) обща цел – професионалното обучение като средство за постигане на икономически, социални и индивидуални цели; 2) основна цел – професионалното обучение да произвежда гъвкави квалифицирани работници които са мобилни и могат да работят в избраните от тях области; 3) променящи се учебни ситуации в съответствие с дуалния принцип; 4) професионалното обучение като задача, изпълнявана в партньорство между правителството и бизнес общността; 5) съвместно

финансиране на професионалното обучение; 6) допълнителни програми, изпълнявани от училища или нестопански организации; 7) кодифициране на стандартите за качество; 8) квалификации на учители и персонал за обучение; 9) баланс между стандартизация и гъвкавост; 10) Създаване на солидна основа за решения и проектиране; 11) Социално приемане на професионалното обучение. Авторът прави генерален извод, че не е възможно германската дуална система да се прилага в цялост в други страни, т.к. самата дуална система не е единна, хомогенна единица, а приема различни форми при различни обстоятелства, и другите страни могат да вземат решения единствено въз основа на техните нужди, като избират онези елементи, които има вероятност да им донесат ползи и могат да се приспособят към съществуващите структури и културни обстоятелства. Тоест, важни са въпросите кои елементи от дуалната структура на образование в Германия са от съществено значение и могат да бъдат изнесени в други страни, и как могат да бъдат структурирани тези елементи, така че да се адаптират по-лесно към условията в държавата вносител [17].

В литературния преглед на Дъган и Бърн – *What Works in the Provision of Higher, Further and Continuing Education, Training and Rehabilitation for Adults with Disabilities?* [13], издаден от Националния съвет за специално образование на Ирландия, се предлага актуална концептуална рамка и методология и контекст на прегледа на ирландската политика за хората с увреждания в национален и международен аспект, като се посочват основни разработки и примери на международна и национална политика за предоставяне на образование и обучение за възрастни с увреждания в Ирландия. Важният въпрос, който се поставя, е: Какво работи за улесняване на достъпа до висше, следващо, продължаващо образование, образование за възрастни, професионално обучение и

рехабилитация за хора с увреждания. Отговорите се търсят дискусиата за предоставянето на преходни услуги за подпомагане на учениците да постигнат по-високи постижения и по-нататъшно образование; в интервенциите на институтите за висше и допълнително образование за улесняване на достъпа на студенти с увреждания; в алтернативите за висше и допълнително образование; в подкрепата на достъпа до образование за възрастни, продължаващо и професионално обучение и професионална рехабилитация. Авторите предлагат мерки за развитието на висшето образование и допълнителното образование, професионалното обучение и професионална рехабилитация. Представят и конкретни казуси и програми в САЩ, Шотландия, Канада и Австралия, като анализират основните констатации и последствия от развитието на политиката в Ирландия. В приложение са дадени Определения за висше, продължаващо и продължаващо образование, обучение и рехабилитация [13].

От 2015 година се подлага на анализ документът на Европейския център за развитие на професионалното обучение (European Centre for the Development of Vocational Training, CEDEFOP) за политиките и практиките в Европа по отношение на обучението на работното място в продължаващо професионално образование и обучение и пет ресурса, свързани с компетенциите в Европа и издадени като национални доклади на Дания, Финландия, Франция, Норвегия и Холандия от Bertelsmann Stiftung.

В студията на CEDEFOP – *Work-based Learning in Continuing Vocational Education and Training: Policies and Practices in Europe* [9] – се представя актуалното разбиране на политиките и практиките на ППОО в Европа като добра база от знания и практики за обучение. Предлага се поглед върху статистическия пейзаж на работното място обучение в продължаващо професионално образование и обучение чрез анализ на участието на служителите в продължаващо професионално обучение през

целия живот в Европа (проучване за продължаващо професионално обучение (CVTS); европейско проучване на условията на труд (EWCS); обучение за възрастни (AES)); на търсенето и предлагането на работа в изследваните страни; на цените и разходите за учене с професионална цел. Представени са политиките за ППОО на работното място на европейско и национално ниво – органи, социални партньори и други заинтересовани страни; дадени са пет критерия за класификация на националните политики за продължаващо ППООС на работното място и примери за благоприятни политики за работа във Великобритания (Англия), Италия и Франция. Обърнато е специално внимание на използваните форми и модели на обучението по работа в ППОО по отношение на обучението на местоположението на обучението: на работното място, извън работното място и комбинирано, и са дадени образци по отношение на характера на учебния процес и на доставчиците на обучение и определяне на съдържанието. В края на документа се изясняват предимствата, нуждите и предизвикателствата в обучението по работа, чрез анализ на нуждите и познанията за организацията на работа, професионалното развитие и квалификации за учителите, разходите и специфичните ограничения на средните предприятия. И тук се обръща специално внимание на насърчаването на сътрудничеството, активната ангажираност и идеята за споделени отговорности, повишаването на осведомеността за ползите от подобряване на знанията и методите на продължаващото професионално обучение [9].

Петте национални доклада за европейските компетенции, като части от едно по-задълбочено проучване относно валидирането на неформалното и самостоятелното учене в Европа: *How Informal and Non-formal Learning is Recognised in Europe. Denmark – Country Report* [4]; *Finland – Country Report* [20], *France – Country Report* [21], *Norway –*

Country Report [28], *The Netherlands – Country Report* [14], представляват полезно анкетно проучване на професионалното и неформалното обучение във всяка от страните. В докладите се изследва изходната ситуация, статуквото; валидните характеристики и концепции за заетост, поведение при по-нататъшно образование; основните елементи на валидирането на формално и неформално обучение; образованието за възрастни (продължаващо обучение в перспективата на целия живот); рано напусналите училище; служителите, на които им липсват основни функционални компетенции; правните основания, оценката и уместността за целевите групи; персонализацията; промените в начините на оценяване и регулиране на изпитването; процедурите и инструментите; финансовата структура; безплатните и платените процедури; общественото и частното финансиране; институционализацията; осигуряването на качество; ориентирането и консултирането и центровете за оценка на предишно обучение и професионално ориентиране; ролите и отговорностите на заинтересованите страни; компетенциите на консултантите по ориентиране; поддържащите структури; националните квалификационни рамки; позициите в областта на образователната политика по отношение на валидирането на неформално придобитите компетенции; маркетинг, информация и комуникация, и разпространението на информация относно процедурите за валидиране; резултатите от изследванията в интернет; основни положителни и отрицателни аспекти. Във всеки от докладите са представени примерни практики, като практически последици от основните елементи.

Много са ценни изследванията и изданията на Фондация „Бертелсман (Bertelsmann Stiftung) и затова анализът продължава с европейския казус за системата на дуалното професионално обучение в Германия – *European Case Study. Cooperation in Action: The Dual*

Vocational Training System in Germany [29], където също се представя дуалната система за професионално образование и обучение в Германия; сътрудничеството между работодатели, професионални училища и други социални партньори; предизвикателствата пред дуалната система; „пропускливостта“ и сътрудничеството между професионалното и академичното образование и подобряването ѝ чрез разработване на нови модели за интегрирано образование; включването на предимствата на дуалното професионално образование в нови учебни програми и т.н. [29].

Интерес представлява споделиеният опит от консорциума Keuda Group, десетият по големина доставчик на професионално образование и обучение във Финландия, в изследването на предоставянето на образование за възрастни в пет европейски страни – *Shaping Vocational Adult Education and Training : Shape – Shared Expertize in Provision of Adult Education in 5 European Countries* [24]. Проследява се състоянието на професионалното развитие на персонала в образованието на възрастни в страните партньори по проекта; разглежда квалификационните рамки за професионално висше образование и последиците за образователния сектор в партньорските държави; анализира начините на осигуряване на качество в областта на образованието за възрастни; дефинира ключовите компетенции и предприемаческите умения; изследва принципите на системата за професионална квалификация в областта на образованието и обучението за възрастни в страните партньори и най-добрите практики в подкрепа на усъвършенстването на уменията и компетенциите на младежите и възрастните в партньорските държави [24].

Насърчаването на висококачествено професионално обучение е предмет на изследване и в публикацията *Fostering High Quality Vocational Further Education in Wales* [19]. Моделът в Уелс е интересен с това, че политиката на „трансформация“ се отразява и на продължаващото

образование в Уелс. Докладът идентифицира седем теми или измерения на висококачественото професионално образование и обучение: свързаност и естество на взаимоотношенията между осигуряването на обучение, работните места, професиите и секторите; дуален професионализъм (педагогическа и професионална експертиза) и подготовка на преподавателите; умерено управление на структурите и вертикална отчетност; ефективност на професионалното знание и на стойността на обучението; признаване на различните легитимни значения на ученето; максимизиране на индивидуалността на учащия; място на професионалните компетенции в местната социална екология. Докладът представя десет препоръки за по-съгласувана координация на професионалните програми; по-добра свързаност между заинтересованите страни; съобразяване със спецификите на професионалните области; избягване на дублирането в преподаваните дисциплини; перманентно обучение на преподавателите; по-детайлна оценка на отчитането на резултатите и качеството на образователния процес; провокиране на повече качествени и количествени изследвания за по-доброто разбиране на „траекторията на професионалните обучаеми“ и др. [19].

В изданието на Vision Europe консорциум от мозъчни тръстове и фондации, които си сътрудничат за справяне с някои от най-неотложните предизвикателства пред европейската публична политика и интеграция, *From Fragmentation to Integration: Towards a “Whole-of-Society” Approach to Receiving and Settling Newcomers in Europe* [22], се прави конструктивен анализ на най-новите тенденции на интеграция: по отношение на пазара на труда; имиграционните вълни; социалното сближаване; застаряването, демографската промяна и бъдещето на социалните системи и др. [22].

Най-добрите практики в образованието и обучението по предприемачество в областта на по-нататъшното образование и обучение



са предмет на изследване в окончателния доклад *Best Practice in Entrepreneurship Education and Training in the Further Education and Training Sector* [8] по отношение на стандарта за безпристрастно и справедливо третиране (Fair and Equitable Treatment, FET) на инвестициите. Целта е да се създават умения, свързани с политиката, по отношение на образованието и обучението по предприемачеството в областта на FET; да се определят и документират на най-добрите практики в обучението по предприемачество в сектора на допълнителното образование и обучение; да се идентифицират ресурсните и организационните проблеми, които трябва да бъдат включени допълнително в развитието на тази разпоредба; да се направят препоръки за подобрения и адаптация, вкл. за най-ефективната структура и формат за предлагане на предприемаческо образование и обучение, за системите за сертифициране, за възможните партньорства при предоставяне на обучение и образование по предприемачество, за квалификацията на преподавателите и менторите по предприемачество, за педагогическите подходи в обучението, за силните връзки с работодателите и бизнеса и проследяването на развитието на завършилите, за изграждането на академия за предприемачи и корпоративни мрежи на сътрудничество [8].

Тенденциите и политиките, свързани с дългосрочната безработица в Европейския съюз, са съществен проблем за икономиката, но и за професионалното продължаващо обучение и образование. Затова и последния документ, който се представя тук е *Long-term Unemployment in the EU: Trends and Policies* [12]. Резултатите, цитирани в доклада, се основават на данни от Евростат от проучване на работната сила (LFS и EU-SILC) през 2015 г. Основната тема е измерването и оценката на дългосрочната безработица (Long-term unemployment, LTU) в Европейския съюз. За целта се посочват алтернативни показатели за оценка на

дългосрочното бездействие и отсъствие от пазара на труда. Прави се преглед на факторите, които водят до дългосрочна безработица, икономическата криза и съвкупното търсене на работна ръка, несъответствията на пазара на труда и структурната безработица. Гъвкавото регулиране на пазара на труда и преодоляването на дългосрочната безработица чрез политики и стратегии за активиране на определени целеви групи. ОИСР определя Active labor-market programs (ALMP) като активни програми за пазара на труда, които включват всички социални разходи (различни от образованието), насочени са към подобряване на перспективата на бенефициентите за трудова заетост и увеличаване на капацитета си за доходи [5]. Това включва разходи за обществените служби по заетостта и администрация, обучение на пазара на труда, специални програми за младежта в преход от училище към работа, програми за осигуряване и насърчаване на заетостта на безработни [12].

Изводи и препоръки

От направения подробен анализ на подбраните 19 чуждестранни добри практики за професионално и продължаващо образование и обучение могат да се селектират няколко основни аспекта на съвременните политики и подходи в управлението и развитието на този динамичен и стратегически важен процес, превърнали се норма за Европа.

При всички случаи е важно да се осигури:

1. Адекватно посрещане на нуждите от обучение и образование в съвременния свят на труда и насърчаване на социалната справедливост в световната икономика.
2. Насърчаването на ученето през целия живот, повишаването на пригодността за заетост спрямо икономическите предизвикателства.

3. Признаването на различните отговорности за инвестиране и финансиране на образованието и обучението.

4. Насърчаването на национални, регионални и международни квалификационни рамки и стандарти.

5. По-добрият достъп и равнопоставеност на всички индивиди до образование и обучение.

6. Изграждането на капацитет на социалните партньори за взаимодействие в областта на образованието и обучението.

7. Увеличаване на техническата и финансовата подкрепа на процеса.

Сред важните предизвикателства се открояват:

1. Предизвикателствата пред схемите за професионално образование и обучение и схемите за учене през целия живот.

2. Приносът на публичните и частни доставчици на професионално образование и обучение.

3. Осигуряването на професионално обучение на работното място и организационен капацитет.

4. Финансовите предизвикателства пред развитието на образователните услуги и системите за подпомагане на процеса.

5. Натискът за промяна в заетостта и на работното място.

6. Предизвикателствата на новите умения.

7. Създаването на възможности за постоянно обучение и насърчаването на изследователския интерес у обучаваните.

8. Вътрешната организация и управление на доставчиците на професионално обучение.

9. Предизвикателствата пред социалните партньори.

10. Техническото и професионалното обучение на преподаватели и ментори, адаптирането на учебни програми и педагогическите

предизвикателства на новата интерактивна образователна среда и в процеса на реформата на ТПОО.

11. Нововъведенията в разпоредбите за професионално образование и обучение от частни и публични субекти.

12. Влиянието на новите подходи за учене върху учителските роли и дидактическите задачи.

13. Осъществяването на съвместни програми за обучение и практика с различни организации от съответните професионални области.

14. Промяната в процеса на вземане на решения в условията на национални и международни партньорски мрежи в посока на споделяне и колаборация.

15. Конвергенцията на академичното образование към училища за професионално образование и обучение.

16. Обучението и оценката на персонала, съобразно новите твърди, меки и средни компетенции.

17. Признаването на неакадемичен трудов стаж, знания, умения и компетенции и т.н.

18. Повишаването на интереса, информираността и достъпа на потенциалните потребители до интерактивната образователна среда за обучение през целия живот.

Заклучение

Всичко изложено дотук потвърждава актуалността на целите и задачите на проекта „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, които напълно са в унисон с тенденциите в развитието на професионалното образование и ученето през целия живот в международен план.

Използвани източници

1. **ЕК**. Европейската квалификационна рамка за учене през целия живот (ЕКР). Люксембург: Служба за официални публикации на Европейските общности, 2009. 15 с. URL: <https://ec.europa.eu/ploteus/sites/eac-eqf/files/broch_bg.pdf>
2. **ЮНЕСКО**. Международна конференция за образование. 46 Сесия. Образование за всички за обучение да живеем заедно: Съдържание и стратегии за обучение – проблеми и решения : Заключение и предложения за действие, приети на 46-та сесия на Международната конференция за образование (МКО). Женева : Международен център за конференции, 5 – 8.09.2001 г. URL: <<http://www.ibe.unesco.org/International/ICE/pdf/conclbulg.pdf>>
3. **A Memorandum on Lifelong Learning**, Brussels : Commission Staff Working Paper, SEC(2000) 1832. Brussels, 30.10.2000. 36 p. URL: <http://arhiv.acs.si/dokumenti/Memorandum_on_Lifelong_Learning.pdf>
4. **Aagaard**, Kirsten. How Informal and Non-formal Learning is Recognised in Europe. Denmark – Country Report. Bertelsmann Stiftung, 2015. 30 p. URL: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/LL_De_nmark_FINAL_32Seiter.pdf>
5. **Active** Labour Market Programmes. // *OECD*. Glossary of Statistical Terms, 2002. URL: <<https://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=28>>
6. **Annual** Report 2013. Hamburg : UNESCO Institute for Lifelong Learning, 2014. 41 p. URL: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0022/002269/226992E.pdf>>
7. **Asian** Development Bank. Good Practice in Technical and Vocational Education and Training. Mandaluyong City, Philippines: Asian Development Bank, 2009. 75 p. URL:

<https://www.adb.org/sites/default/files/publication/28624/good-practice-education-training.pdf>>

8. **Best Practice in Entrepreneurship Education and Training in the Further Education and Training Sector.** Final report. IMCA Tom Martin & Associates/TMA, November 2016. 169 p. URL: http://www.solas.ie/SolasPdfLibrary/TMA_EET_in_FET_final_report.pdf>
9. **CEDEFOP.** Work-based Learning in Continuing Vocational Education and Training: Policies and Practices in Europe. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015. 72 p. (Cedefop research paper; 49). URL: http://www.cedefop.europa.eu/files/5549_en.pdf>
10. **Challenges, Promising Programs, and Effective Practices in Adult and Developmental Education :** With applications to Tulsa, Oklahoma. Submit. by Rheagan D. Coffey, Tara Carter Smith. Austin : Ray Marshall Center for the Study of Human Resources; Lyndon Baines Johnson School of Public Affairs; The University of Texas at Austin, February 2011. 56 p. URL: https://repositories.lib.utexas.edu/bitstream/handle/2152/28364/Challenges,%20Promising%20Programs,%20and%20Effective%20Practices%20in%20Adult%20and%20Developmental%20Education_Feb_16_2011.pdf;sequence=2>
11. **Communication** from the Commission. Europe 2020. A European Strategy for Smart, Sustainable and Inclusive Growth, Brussels, COM(2010) 2020, 3.3.2010. 32 p. URL: <http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20EN%20BARROSO%20%20%20007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf>>
12. **Duell, Nicola, Lena Thureau, Tim Vetter.** Long-term Unemployment in the EU: Trends and Policies. Responsible Joscha Schwarzwälder; Copy ed. Barbara Serfozo. Gütersloh : Bertelsmann Stiftung, 2016. 86 p. URL:

<https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Studie_NW_Long-term_unemployment.pdf>

13. **Duggan**, Carmel, Michael Byrne. What Works in the Provision of Higher, Further and Continuing Education, Training and Rehabilitation for Adults with Disabilities? : A Review of the Literature : A report commissioned by the NCSE. Trim, County Meath : National Council for Special Education, 2013. X, 206 p. (NCSE Research Reports; 15). URL: <http://ncse.ie/wp-content/uploads/2014/10/Report_15_Adult_Ed_09_04_14.pdf>
14. **Duvekot**, Ruud. How Informal and Non-formal Learning is Recognised in Europe. The Netherlands – Country Report. Bertelsmann Stiftung, 2015. 34 p. URL: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/LL_The_Netherlands_FINAL_36Seiten.pdf>
15. **EC**. EACEA. Eurydice. Developing Key Competences at School in Europe: Challenges and Opportunities for Policy – 2011/12. Eurydice Report. Luxembourg: Education, Audiovisual and Culture Executive Agency; Publications Office of the European Union, 2012. 68 p. URL: <http://keyconet.eun.org/c/document_library/get_file?uuid=d21d041b-ea4e-448e-954b-58e4272b194c&groupId=11028>
16. **Education 2030**. Incheon Declaration and Framework for Action for the Implementation of Sustainable Development Goal 4 : Ensure Inclusive and Equitable Quality Education and Promote Lifelong Learning Opportunities for All. ED-2016/WS/28. 2016. URL: <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/education-2030-incheon-framework-for-action-implementation-of-sdg4-2016-en_2.pdf>
17. **Euler**, Dieter. Germany's Dual Vocational Training System: A Model for Other Countries? : A study commissioned by the Bertelsmann Stiftung.

- Gütersloh : Bertelsmann Stiftung, 2013. 78 p. URL: https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/GP_Germanys_dual_vocational_training_system.pdf
18. **Hoeckel**, Kathrin. Key Evidence on Vocational Education and Training Policy from Previous OECD Work. EDU/EDPC/CERI(2007)6/ANN1. 2007. 12 p. URL: <http://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/43897509.pdf>
 19. **James**, David, Lorna Unwin. Fostering High Quality Vocational Further Education in Wales. The Queen's Printer and Controller of HMSO, January 2016. 45 p. URL: <http://ppiwi.org.uk/files/2016/01/PPIW-Report-Fostering-High-Quality-Further-Education-in-Wales.pdf>
 20. **Karttunen**, Anni. How Informal and Non-formal Learning is Recognised in Europe. Finland – Country Report. Bertelsmann Stiftung, 2015. 30 p. URL: https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/LL_Finland_FINAL_Web.pdf
 21. **Michel**, Alain, Janet Looney. How Informal and Non-formal Learning is Recognised in Europe. France – Country Report. Bertelsmann Stiftung, 2015. 34 p. URL: https://ec.europa.eu/epale/sites/epale/files/ll_france_final_web.pdf
 22. **Papademetriou**, Demetrios G., Meghan Benton. From Fragmentation to Integration: Towards a “Whole-of-Society” Approach to Receiving and Settling Newcomers in Europe. Vision Europe Summit, 2016. 45 p. URL: https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Studie_IFT_From_Fragmentation_to_Integration_2016.pdf
 23. **Review** of Adult Vocational Qualifications in England. Led by Nigel Whitehead, UKCES Commissioner and Group Managing Director, BAE

Systems plc. London : UK Commission for Employment and Skills, November 2013. 48 p. URL: <<https://www.bvekennis.nl/Bibliotheek/13-0693.pdf>>

24. **Shaping** Vocational Adult Education and Training : Shape – Shared Expertize in Provision of Adult Education in 5 European Countries. Ed. By Anne Hosio-Paloposki, Charlotte Birkshoj, Luca Boetti, Tanja Mozina, Sylvie Rondeau. Keuda Group, Vocational education and training, 2016. 31 p. URL: <<https://www.keuda.fi/assets/Uploads/Shaping-vocational-adult-education-and-training.pdf>>
25. **Technical** and Vocational Education and Training for the Twenty-first Century. UNESCO and ILO Recommendations. Paris; Geneva : UNESCO; ILO, 2002. 69 p. URL: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0022/002207/220748E.pdf>>
26. **The Dakar** Framework for Action. Education for All: Including Six Regional Frameworks for Action. Meeting our Collective Commitments. Adopted by the World Education Forum Dakar, Senegal, 26-28 April 2000. Paris : UNESCO, 2000. 78 p. URL: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001211/121147e.pdf>>
27. **The Lisbon** Strategy 2000-2010 : An Analysis and Evaluation of the Methods Used and Results Achieved. Final Report. IP/A/EMPL/ST/2008-07 2010. Brussels : Directorate General for Internal Policies. Policy Department A: Economic and Scientific Policy Employment and Social Affairs, 2010. 275 p. URL: <<http://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201107/20110718ATT24270/20110718ATT24270EN.pdf>>
28. **Ure**, Odd Bjørn. How Informal and Non-formal Learning is Recognised in Europe. Norway – Country Report. Bertelsmann Stiftung, 2015. 38 p. URL: <<https://www.bertelsmann->

[stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/LL_Norway_FINAL_40Seiten.pdf](https://www.stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/LL_Norway_FINAL_40Seiten.pdf)>

29. **Wieland**, Clemens, Eduard Lezcano. European Case Study. Cooperation in Action: The Dual Vocational Training System in Germany. Bertelsmann Stiftung, February 2016. 16 p. URL: <<https://www.ippr.org/files/publications/pdf/nsaw-case-study-wieland-lezcano-feb2016.pdf>>
30. **World** Declaration on Education for All and Framework to Action to Meet Basic Learning Needs. Adopted by the World Conference on Education for All Meeting Basic Learning Needs, Jomtien, Thailand, 5-9 March 1990. Paris : UNESCO Secretariat of the International Consultative Forum on Education for All, 1990. 37 p. URL: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001275/127583e.pdf>>