

## CONTINUING PROFESSIONAL EDUCATION - STRATEGIES, OPPORTUNITIES AND REGULATORY

GALINA R. PETROVA

**ABSTRACT:** *In past years, continuing education as part of the vocational training system has become increasingly important. Professional knowledge and skills of human resources are a major factor in achieving the goals of organizations and improving their competitiveness. Providing opportunities to motivate both organizations and individuals to invest in professional training and development of competencies in accordance with the needs of the labor market will contribute to the continuous maintenance of the quality of the workforce and its suitability for employment.*

**KEYWORDS:** *Continuing education, Strategies, Opportunities, Regulatory requirements*

## ПРОДЪЛЖАВАЩО ПРОФЕСИОНАЛНО ОБУЧЕНИЕ - СТРАТЕГИИ, ВЪЗМОЖНОСТИ И НОРМАТИВНИ ИЗИСКВАНИЯ

ГАЛИНА Р. ПЕТРОВА

**АБСТРАКТ:** *През последните години продължаващото обучение като част от системата за професионално обучение придобива все по-голямо значение. Професионалните знания и умения на човешките ресурси са главен фактор за постигане на целите на организациите и подобряването на тяхната конкурентоспособност. Осигуряването на възможности за мотивиране както на организациите, така и на индивидите да инвестират в професионално обучение и развитие на компетенциите в съответствие с потребностите на пазара на труда ще допринесе за непрекъснато поддържане на качеството на работната сила и нейната пригодност за заетост.*

**КЛЮЧОВИ ДУМИ:** *Продължаващо обучение, Стратегии, Възможности, Нормативни изисквания*

### 1 Въведение

През последните десетилетия в световен мащаб се отделя изключително внимание на управлението на човешките ресурси. Постепенното изчерпване на възможностите на класическото управление води до нарастване на ролята на човешкия фактор и неговите професионални знания и умения за постигане на целите на организацията [1; 6].

Човешкият ресурс, като основен фактор на конкурентоспособността на съвременните организации повишава изискванията за висок професионализъм, непрекъснато усъвършенстване, използване и обогатяване на най-добрите практики [4; 7].

Успехът на организациите, зависи от производителността на труда и мотивацията за работа, а те на свой ред – от нивото на професионалните умения, компетентност и квалификация на служителите и техния принос за просперитета на организацията [2].

Продължаващото обучение е основен фактор за придобиването на квалификация, умения и компетенции, за насърчаване на иновационната дейност, конкурентоспособността и гъвкавостта на организациите, включително тези във фармацевтичния сектор [3; 4; 5].

**Цел:** Целта на настоящия доклад е да се проучат и представят стратегиите, възможностите и нормативните изисквания за продължаващо професионално обучение в България

**Материал и методи:** В доклада е използван документален метод и ретроспективен анализ на научни публикации и нормативни документи в периода 1990-2018 г., свързани с продължаващото професионално обучение.

## 2 Дискусия

Продължаващото обучение (ПО) и ученето през целия живот са съвременни индикатори за развитие на човешкия потенциал и изграждането на конкурентоспособна икономика. Освен, че осигурява на организациите конкурентни предимства, то спомага за повишаване на професионалната компетентност на служителите [15].

Непрекъснатото повишаване на техническите умения, теоретичните знания и нагласата за сътрудничество сред работниците и служителите е от съществено значение за насърчаване на процесите на иновация и трансфера на знания и умения [12; 15].

Динамичното развитие на индустриалните процеси обуславя необходимостта от перманентно придобиване на нови знания. Поради бързото развитие на науката не е възможно вече еднократно да се усвоят каквито и да е знания, умения и компетенции, които могат да се прилагат през целия живот. Изисква се нов начин на мислене както по отношение на старите проблеми, така и за развитие и реализиране на нови перспективи, идеи и решения [8; 14].

През последните години интересът към продължаващото обучение нараства. В специализираната литература се срещат различни определения за него, а редица от тях ползват понятието „перманентно“ или „непрекъснато образование“.

Продължаващото обучение е част от системата на професионалното обучение. Тъй като понятията „продължаващо“ и „непрекъснато обучение“ у нас се възприемат като взаимозаменяеми и се използват с едно и също значение, е необходимо да бъде изяснено какво представляват „непрекъснато професионално обучение“, продължаващо обучение и „обучение за повишаване на квалификацията“.

Според една от дефинициите, продължаващото учене е „непрекъснат, доброволен и вътрешно мотивиран стремеж към придобиване на личностни и професионални знания, и умения“ [18].

Понятието продължаващо обучение или учене през целия живот (lifelong learning) като терминология и дефиниция се развива във времето, в посока от системата (на перманентното образование) към обучаващите се [8; 9].

Перманентният характер на ученето се разглежда от автори като Герон, Гюрова, Дечева и други, според които „... ученето през целия живот се характеризира със съединяването на всички форми на организирано ръководено образование“. То има всеобщ характер и е фактор на обществения прогрес [8; 9].

Същите автори поставят акцент главно върху професионалното усъвършенстване и преквалифициране на възрастните лица чрез различните институционализирани звена или форми [8; 9]. Други автори като White, Hockley, Laughner, van der Horst Jansen смятат, че продължаващото обучение е комплекс от взаимосвързани и обуславящи се процеси на образование, обучение и възпитание, които съпровождат човек през целия му живот и осигуряват неговото постоянно развитие в съответствие с обществените потребности и личните му интереси [19].

Чрез ученето през целия живот се постига общо и професионално развитие на личността, подобрява се жизненото ниво, свежда се до минимум броят на безработните и се формира ефективна структура на заетите лица [8;14;15].

Основните нормативни актове, които регулират правната рамка на продължаващото професионално обучение в България са: Кодекса на труда, Закона за професионалното образование и обучение, Закона за висшето образование, Закона за насърчаване на заетостта, Националната стратегия за продължаващо професионално обучение, и др.

Продължаващото обучение е дефинирано по различен начин и в различните законодателни актове.

Съгласно чл. 5, ал. 2 на Закона за професионалното образование и обучение (ЗПОО), професионалното обучение осигурява придобиване на квалификация по професия или по част от професия, както и нейното усъвършенстване [11]. В него непрекъснатото професионално обучение в системата за професионално образование и обучение е регламентирано като „усъвършенстване на придобитата квалификация по професия или част от професия, както и началното професионално обучение – придобиване на първоначална квалификация” [15].

Формите за непрекъснато професионално обучение, регламентираните в ЗПОО дават възможност на всички желаещи лица над 16-годишна възраст да: придобият професионална квалификация, актуализират професионалните си умения за подобряване на позицията и шансовете си за реализация на пазара на труда, повишат квалификацията си или се преквалифицират, като получат държавно признат документ [15].

В системата на висшето образование, продължаващото обучение се провежда в съответствие с разпоредбите на Закона за висшето образование (ЗВО). В чл. 43, ал. 1 на ЗВО продължаващото обучение е дефинирано като „обучение за повишаване на квалификацията”. Или продължаващото обучение в сферата на висшето образование се явява „следдипломно обучение” [10; 15].

Националната стратегия за продължаващо професионално обучение, дефинира понятието като обучение на лица над 16 години за придобиване, разширяване и усъвършенстване на професионалната квалификация с цел подобряване на пригодността за заетост и индивидуално развитие [13].

През последните години публични кампании и изяви, например „Европейска година на ученето през целия живот”, подкрепят и спомагат развитието на положителни нагласи към продължаващото професионално обучение. Някои автори са на мнение, че продължаващото професионално обучение зависи от личните потребности и трябва да се гледа на него, не само като икономически фактор, а така също и като на инструмент за образование [14; 16].

Тези тенденции водят до разрастване на пазара на доставчици на професионално обучение и благоприятстват конкуриращия се климат в процеса на осигуряването му от гледна точка на качеството на крайните резултати. Основна цел на обществените власти и политиките на отделните страни в Европейския съюз (ЕС) е да се повиши желанието на обучаемите да инвестират в своето професионално обучение по лични и икономически причини, а така също и организациите да инвестират в професионалното обучение на наетите си кадри [14;16].

Обучението заема все повече място в големите организации. Малките и средните предприятия срещат специфични проблеми и трудности, които ограничават развитието в тях на продължаващото професионално обучение. Данните от различни изследвания сочат, че независимо, че продължаващото обучение може да служи и да даде втори шанс,

и възможности за преждевременно напусналите училище, то по-скоро се явява като услуга за високо квалифицираната част от работната сила. По-ниско квалифицираните работници продължават да имат все по-слаб достъп до продължаващото обучение [13; 14].

Професионалното обучение в организациите се характеризира със сравнително кратка продължителност. Провежданото продължаващо професионално обучение от държавни органи, предприятия, камари или организации отговаря частично на търсенето на пазара на труда. Някои много добре организирани образователни и обучителни системи, могат да адаптират кратките си курсове като част и от по-дълга обучителна програма [17].

Механизмите, осигуряващи и гарантиращи качество, основаващи се на институционалния процес са важни показатели за имерване на прозрачността на обучението. Въпреки това не всички механизми за осигуряване на качество в обучението могат да проследят развитието и нововъведенията в системата на продължаващото професионално обучение. Това налага де се разглеждат и индефицират появилите се нови елементи за осигуряване на качество в обучението с фокус върху крайните резултати от това обучение [8; 9; 17].

Изследванията на някои автори показват нарстващи потребности от краткосрочно обучение и обучение в неформална среда. Съществен елемент от концепцията за ученето през целия живот е наличието на разнообразие от условия и признаването на уменията и компетенциите, получени в други форми извън училище. Много образователни и обучителни системи разглеждат методите за оценка на компетенциите като път за връщане на обучаемите към формалното образование и обучение, без да се налага да учат повторно, или като възможност да удостоверят уменията си, изискуеми от естеството на длъжността или в друга професионална област. На тази база в Обединеното Кралство и Оценъчните центрове във Франция за повишаване на уменията и знанията на активно заетата част от населението са изградени и представени Национални професионални квалификации. [17].

Интегралният подход намира все по-голямо приложение в разработването на учебните програми, в подбора на учебното съдържание и в самия учебен процес [9; 14].

В основата на концепцията за непрекъснато обучение е залегнало разбирането за: взаимодействие и координация между формите за формално и неформално образование, търсене и предлагане на нови подходи, по-голяма гъвкавост и нововъведения [9; 14].

Създаването на най-конкурентоспособната в света, динамична, основана на знания икономика с повече и по-добри работни места, и по-висока социална кохезия е основна стратегическа цел на Европейския съюз. Постигането на тази цел изисква осигуряване на подходящо образование и професионално обучение за подобряване на пригодността на кадрите и за реализация на работната сила. Република България като страна членка на ЕС, взема предвид и прилага европейските стратегии, политики и практики в областта на продължаващото професионално обучение – като Стратегия “Европа 2020”, концепцията за учене през целия живот, програмите по линия “Образование и обучение 2020”, Европейската стратегия по заетостта и др. [13].

Системите за образование и обучение в Европа предлагат на гражданите редица възможности за учене през целия живот. Въпреки това, данните сочат, че над 10 % от учениците напускат училище без достатъчно квалификации, по-малко от 40 % от младежите завършват висше образование, а 20 % от възрастните имат слаба езикова и математическа грамотност [20]. По данни на Евростат, през 2005 едва 1.3% от населението на възраст 24 - 65 години е участвало в програми за учене през целия живот [21].

Основният проблем, който се очертава е неравномерното разпределение на възможностите за осъществяване на професионално обучение.

В интензивния процес на реструктуриране на производството в периода на прехода към пазарна икономика се наблюдава определена тенденция на разминаване на качеството на работната сила с новите потребности. Това се проявява още по-силно при съпоставка с бъдещите изисквания към националната работна сила в процеса на развиващата се глобализация.

Обученията за квалификация и преквалификация са и един от основните приоритети в Националния план за действие по заетостта (НПДЗ) за 2015 г. В него са предвидени дейности по придобиване на нова квалификация, повишаване на квалификацията и уменията на заетите и безработните лица, както и такива за постигане на по-добро съответствие с потребностите на пазара на труда [22].

Това означава, че в страната се мисли в посока осигуряване на условия за професионална подготовка, които да дават възможност за непрекъснато поддържане качеството на работната сила и нейната пригодност за заетост в съответствие с изискванията на пазара на труда и икономиката на знанието [13].

В Националната стратегия за учене през целия живот 2014-2020 г. са определени четири основни приоритети, насочени към:

- прилагане на образователен подход, подпомагащ развитието на всички учещи и допринасящ за изграждането на мислещи, можещи и инициативни личности, способни да се справят с промените и несигурността;
- повишаване на качеството на образованието и обучението;
- осигуряване на образователна среда за равнопоставен достъп до учене през целия живот, за активно социално включване и активно гражданско участие;
- стимулиране на образование и обучение, съобразено с потребностите на икономиката и промените на пазара на труда [21].

### **3 Заключение**

Продължаващото обучение като част от обучението през целия живот дава възможност за удовлетворяване реалните учебни потребности на всяко лице, произтичащи от необходимостта за допълване на професионалните знания и умения (квалификация) и/или придобиване на нова професия (преквалификация). В процеса на глобализация и функционирането на икономика, основана на знанието, потребността от учене през целия живот и продължаващо (професионално) обучение нараства значително. Засилващата се конкуренция, промените в работната среда, работните процеси, професиите и компетенциите налагат да се търсят и реализират възможности за непрекъснато обучение на кадрите. С оглед осигуряването на това обучение, от изключителна важност е определянето на правилния подход за проучване на потребностите от обучение и разработване и прилагане на стратегии за неговото стимулиране.

#### **ЛИТЕРАТУРА:**

- [1] Аврамов, В., Управление на персонала на търговска фирма, Сиела, София, 2005
- [2] Армстронг, М. Управление на човешките ресурси, Бургас, "Делфин прес", 2013
- [3] Вачкова, Е. Нови насоки и тенденции в управлението на човешките ресурси-Изтокът се среща със Запада. Пленарен доклад: Сравнителен анализ на УЧР в посткомунистическите страни. Печ-Унгария, 2008

- [4] Владимирова, К. Управление на човешките ресурси – стратегии, стандарти, практики. УНСС, София, 2006
- [5] Владимирова, К., К. Габровски, Н. Стефанов. Стратегическо управление и стратегическо планиране. Унив. изд. Стопанство, С., 2007
- [6] Вунова, К. Стратегическо управление на човешките ресурси-теоретичен и приложен аспект. ВУМК, Добрич, 2008
- [7] Вунова, К. Иновативни стратегии в управлението на човешките ресурси – Нов фокус върху човешкия капитал, управление и устойчиво развитие 1/2007 (16)
- [8] Герон, Ж. Обучение през целия живот, С., 2003
- [9] Гюрова, В. Понятие за перманентното образование. Народна просвета, бр. 3/1990
- [10] Закон за висшето образование. ДВ. 112/1995. чл. 43, ал. 1.
- [11] Закон за професионалното образование и обучение. ДВ. бр. 68/1999. чл. 5, ал. 2.
- [12] Маринов, П. Интерактивни комуникации – стратегии и знание. Същност и нови концепции за управление на знанието. София. 2010. [[http://ebox.nbu.bg/prob12/view\\_lesson.php?id=247](http://ebox.nbu.bg/prob12/view_lesson.php?id=247)]
- [13] Национална стратегия за продължаващото професионално обучение за периода 2005-2010 година
- [14] Осигуряване на качеството на продължаващото професионално обучение, доклад на Европейската фондация за обучение <http://www.etf.eu.int/quality>
- [15] Обретенова, Т., Методични проблеми на изследването на потребностите от продължаващо обучение в организациите от горския сектор, Управление и устойчиво развитие, 4/2014 (47), 41-47
- [16] Петров П., Атанасова М. Образованието и обучението на възрастните. Веда Словена, С., 2003
- [17] Aspin, N., Chapman, D., Lifelong Learning Concepts and Conceptions. Springer, 2007
- [18] Mackeracher, D. Making Sense of Adult Learning, Second Edition. Toronto: University of Toronto Press, 2004
- [19] White R., A. Hockley, M. Laughner, J. van der Horst Jansen. From Teacher to Manager: Managing Language Teaching Organizations, Cambridge University Press, 2008
- [20] [https://ec.europa.eu/assets/eac/education/policy/strategic-framework/expert-groups/2014-2015/group-highlights\\_bg.pdf](https://ec.europa.eu/assets/eac/education/policy/strategic-framework/expert-groups/2014-2015/group-highlights_bg.pdf)
- [21] [https://eacea.ec.europa.eu/nationalpolicies/eurydice/content/lifelong-learning-strategy-12\\_bg](https://eacea.ec.europa.eu/nationalpolicies/eurydice/content/lifelong-learning-strategy-12_bg)
- [22] <https://ime.bg/bg/articles/zash-to-ot-kogo-i-kak-se-osyshtestvyava-prodyljavashoto-profesionalno-obuenie/#ixzz6Pd0u5100>