

*Non-formal Education
Неформално образование*

ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ НА ВЪЗРАСТНИ – ПОГЛЕД КЪМ ОБРАЗОВАТЕЛНИТЕ МОДЕЛИ И ПРАКТИЧЕСКИ ПОЛЕТА ОТ НАЧАЛОТО НА XX ВЕК И ДО ДНЕС

Ваня Божилова

Софийски университет „Св. Климент Охридски“

Резюме. Статията насочва вниманието към образованието и обучението на възрастни и техните трансформации от началото на XX в. и до днес. Очертани са различни предизвикателства, които не само повишават чувствителността към използването на различните възможности на заобикалящата среда за образование и обучение, но влияят и върху разбирането за „обучение на възрастни“. На базата на резултати от изследвания са обобщени особености и съвременни насоки за развитие, образователни модели за обучение на възрастни и добри практики от различни страни – модел на обучение „втори шанс“, модел на възстановително обучение, модел на обучение в работна среда, модел на кооперативно обучение, модел на десинхронизиране на връзката обучаващ – учащ; модел на мотивационно обучение, модел на обучение за придобиване на професионална квалификация, модел на обучение за придобиване на общо образование.

Keywords: adults training; educational models; “second chance” model; desynchronization educational model; motivational training; qualification training; general education

Живеем в изключително динамичен свят, в който границите между държавите стават имагинерни, усещането за безпределна мобилност на хората и идеите им съпътства ежедневието ни, мечтите ни надхвърлят предела, който ни е познат и ни кара да се чувстваме сигурни... И точно в такива моменти и в такива отрязъци на живота като че ли въпросите, свързани с образованието и развитието на човека, със смисъла на неговото съществуване, стават все по актуални. Естествено е да се запитаме: *Защо? Защо образованието винаги става фокус във времена на бързи и несигурни промени? Нима времето предизвиква неговата актуалност или то самото носи промяната в себе си и води към промяна?* Ако дори само надникнем в мислите на двама

автори от XX в., ще преоткрием тези две измерения на образованието. Ако за Е. Lindeman (Lindeman, 926) образованието е катализатор на социалните промени в обществото и начин за рефлексия върху човешкото съществуване, то за Delors¹⁾ образованието е многоизмерно. То е „непрекъсващ процес на увеличаване или на адаптиране на знанията и уменията на човека, на неговия разум и на способностите му за действие. То трябва да позволи на хората да придобият увереност в себе си и в заобикалящата ги среда и да заемат мястото си в работата и в обществото като цяло“⁽¹⁾.

Днес сме свидетели не само на нарастващото значение на образованието и обучението на възрастни, в контекста на многоизмерността на образователната политика, но и на трансформации, които връщат образованието на възрастни към неговите основи, към първоизточника – идеята за демократизма и за развитието на човешките способности.

Редица изследователи в началото на XX в. поглеждат към образованието като към възможност за усилване и стимулиране на социалните промени в обществото и като начин за осмисляне на човешкия живот. Особено чувствително тези въпроси са свързани с онази част от живота на човека, когато той осъзнато и самостоятелно прави избори за своето развитие и носи отговорност за тях, времето, когато човекът се определя като възрастен. Това е периодът след настъпване на пълнолетие, когато човек планира и развива своите лични и професионални цели. Разделянето на целите на лични и професионални е много условно, защото „първоначалната мотивация за учене (при възрастните – *доп. мое*) с непрофесионални цели може да доведе до интерес към дадена кариера или да улесни достъпа до определена²⁾. И независимо че все още няма единно и пълно разбиране за „възрастен учащ се“, то безспорно днес изследователите и практиците в това поле приемат, че когато се обучават възрастни, трябва да се вземат под внимание следните *основни принципи*:

- възрастните трябва да бъдат включени в планирането и оценяването на тяхното обучение;
- опитът (включително допуснатите грешки) е основа за учебните дейности;
- възрастните имат по-голям интерес към изучаването на предмети, които са тясно свързани с тяхната работа или личен живот;
- ученето на възрастните е проблемно центрирано, а не съдържателно ориентирано.

Посочените принципи са отправна точка за повечето практики в тази сфера, когато планират, организират и провеждат курсове за възрастни учащи се.

Периодът от началото на XX в. до днес е динамичен за развитие на *разбирането за образование и обучение на възрастни*. То претърпява няколко *важни трансформации*.

1. *От* осмисляне на неговото социално значение за обществото и хората до развитието му като специфична област на образователната практика и неговото професионализиране.

2. *От* идеята за възобновяващо обучение, което е спорадично и има за цел възстановяване на позабравени знания и умения за извършване на конкретна дейност, до учене през целия живот, което е интегрална част от жизнения цикъл на човека.

3. *От* обучение на възрастни, като най-значима фаза на ученето през целия живот (в някои случаи обучението на възрастни се възприема като тъждествено на учене през целия живот), до холистична визия за образованието и ученето.

4. *От* разглеждането му в плоскостта на образователните политики и системи до осмислянето му в контекста на многоизмерността на образованието, което пронизва всяка дейност на човека.

5. *От* теоретизирането и обосновката на образованието и обучението на възрастни до контекстуализирането им и доближаване на образователните практики до реалния живот и дейност.

Ние сме съвременници на повечето от описаните трансформации. Днес многоизмерното образование е това, което търси образователните проекти във всяка човешка дейност – в обучението, там където те са ярко открити, в професионалното развитие, в свободното време, в семейството, в новите за XXI в. „социални мрежи“ на човека. То осмисля човешкия живот, дава увереност на личността, че може да се справи с възникващите предизвикателства и проблеми. В края на XX в. именно развитието на идеята за многоизмерното образование и за ученето през целия живот е катализатор за нарастване на вниманието към образованието и обучението на възрастни. В своя доклад пред ЮНЕСКО Международната комисия за образование за XXI в. определя образованието като задължително условие за демокрацията и дава конкретни примери за „истински взрив“ и „нарастване на броя на обучаващите се възрастни“⁽¹⁾. „Образованието за възрастни приема много и различни форми, като основно образование в неформална система, задочно висше образование, езикови курсове, професионална квалификация и преквалификация, курсове, организирани от различни асоциации и профсъюзи, отворени образователни системи и дистанционно обучение“⁽¹⁾. Това за повечето изследователи в областта на образованието е „отваряне на нови сфери за действие“, нов поглед към образованието като „средоточие на обществото“, който налага необходимостта идеята за учене през целия живот да започне да се прилага на практика, да намери своя специфичен контекст, среда за развитие. ***Само когато разглеждаме обучението на възрастни в неговия специфичен контекст на приложение, можем да опишем конкретни образователни модели и практики.*** Това не променя, а напротив – утвърждава неговата мисия да

създава нови възможности за хората, да съдейства за изграждане на сплотеност, солидарност и преодоляване на социалната изолация, да се търси „лек за обществените несгоди“, да подготви хората за живот в един мултикултурен свят, да „разтвори сърцата и умовете на хората и да сътвори един по-добър живот за всички“ (по: пак там). Тази негова мисия изрично е подчертана и в изследвания на Организацията за икономическо сътрудничество и развитие: „Сега то (*обучението на възрастни – доп. мое*) се приема като важно средство за постигане на равнопоставеност и социално единство, за икономическо и социално сближаване, за социално-икономическо развитие в обществата, базиращи се на знание, за намаляване на безработицата и недостига на умения, за индивидуално усъвършенстване и за развитие на гражданското съзнание и демократичните ценности“⁽²⁾.

Преди да представим по-конкретно многообразието от модели и практики за обучение на възрастни, ще се спрем накратко върху понятията за „образование на възрастни“ и „обучение на възрастни“.

Понятия за „образование на възрастни“ и „обучение на възрастни“

Днес всички изследователи в областта на образованието приемат, че образованието за възрастни има своето самостоятелно място редом с училищното образование. То се използва като легитимно понятие в документите на Европейската комисия, директорат „Образование и култура“, но и в други документи, отнасящи се до пригодността и потребността от квалификация на хората за активно действие на пазара на труда. Например в Европейската стратегия по заетостта (1997) образованието на възрастни се разглежда като условие за развитие на човешките ресурси, ограничаване на безработицата, социална интеграция, осигуряване на равни шансове в рамките на ученето през целия живот²⁾.

В многоезичния речник на CEDEFOP от 2008 г. под **образование на възрастни** се разбира „общо или професионално образование, предназначено за възрастни след придобиване на първоначално образование и обучение, за постигане на професионални или лични цели. Неговите основни цели са:

- осигуряване на общо образование за възрастните в области на техен интерес (в свободни университети);

- осигуряване на условия за компенсаторно учене за придобиване на базисни умения, които не са придобити по-рано чрез първоначалното (основното) образование и обучение (например ограмотяване);

- осигуряване на достъп до квалификации, които не са придобити поради различни причини в системата на първоначалното (основното) образование и обучение;

- придобиване или подобряване на знания, умения или компетенции в специфични области – продължаващо образование и обучение“⁽⁴⁾.

За понятието **обучение на възрастни** липсва единна дефиниция. В тематичен преглед на ученето на възрастните, направен от Организацията за икономическо сътрудничество и развитие⁵⁾, се подчертава, че в различните европейски страни се приемат и използват различни „институционални дефиниции“ на обучението на възрастни. Ето някои примери.

– В Англия „обучение на възрастни“ е обучение извън системата за формално образование и за хора над 18 г. То включва формално образование и обучение за получаване на квалификация и възможности за самостоятелно учене.

– В Норвегия „обучението на възрастни“ включва общо образование и професионално обучение, които могат да се придобият в системата за формално образование, чрез неформално обучение или самостоятелно учене за лица над 19 г., които не учат във висше училище.

– В Испания „обучение на възрастни“ включва професионално обучение и общо образование за лица над 18 г., които са извън системата на първоначалното образование и обучение, и за лица над 16 г., които са работещи.

– В Швейцария „обучението на възрастни“ включва всяко учене, чрез което възрастните придобиват и увеличават своите знания, развиват своите умения и подобряват професионалната си квалификация или се преквалифицират, по закон и на практика „обучение“ е тъждествено на „професионално обучение“⁶⁾.

Разнообразието от такива дефиниции е огромно и зависи от разбирането за това как се определя кой човек е възрастен учащ се, дали в обучението на възрастни се включват обучението в системата за формално образование, или само образователните дейности за неформално обучение и самостоятелно учене, какви са неговият обхват и специфични условия за реализация, дали е предприето по лични, или професионални причини, от вида на програмата за обучение и др. Многофакторната детерминираност на определянето на „обучението на възрастни“ се допълва и от влиянието на някои съвременни предизвикателства:

– икономически предизвикателства и развитие на пазара на труда – развитие на конкуренцията, глобализацията, развитие на икономика, базирана на знанието, професионални сектори и поява на нови;

– социокултурни предизвикателства – застаряване на населението в „стара Европа“, все по-голямата социална диференциация в обществото (между бедни и богати; грамотни и неграмотни) и потребностите от социално включване, миграция на големи групи от хора;

– политически предизвикателства – разширяване на границите на Европейския съюз и присъединяването на нови страни членки и излизането на Великобритания от ЕС (в момента сме в процес на Брекзит);

– образователни предизвикателства – нарастване на броя на базово и функционално неграмотните възрастни, увеличаване броя на отпадащите от системата за формално образование, разширяване на възможностите за

компенсиране на образователен дефицит чрез институциите за неформално образование, повишаване на вниманието към ключовите компетенции на работещите и възможностите за тяхното придобиване и др.

Всички изследователи в областта на образованието и обучението на възрастни безспорно приемат, че тези предизвикателства не само повишават чувствителността към използването на различните възможности на заобикалящата среда за образование и обучение на възрастни, но влияят и върху разбирането за „обучение на възрастни“. На него все повече се приписва мисията да създаде условия за преодоляване на сериозните последици от бедността, безработицата, неграмотността, социалното negliжиране и изолиране, безжанския проблем и други – все социални явления и проблеми, за чието решаване са необходими комплексни мерки. Това, което безспорно се приема, е, че за да бъде обучението резултатно, е необходимо:

- да има ясно определени и изпълними цели, за да бъде мотивиращо;
- да предполага учащият да използва своя опит – натрупани знания и умения, така че да „не се изгуби“ в новия материал, като в същото време увеличава старите си знания;
- да поставя учащия в ситуация на самостоятелен избор, като развива неговата самостоятелност и автономност;
- да предполага толкова време, така че учащият „да интегрира“ обучението в останалите си професионални и лични ангажименти;
- да води до видими резултати – постигане на предварително поставените цели.

Изследвания върху образованието и обучението на възрастни. Обобщени особености и съвременни насоки за развитие

Както се посочва в изследване на ОИСР (2003), „описването на цели е по-лесно от дефинирането на термини“ (OECD). А поставянето на цели, които са специфични, измерими, постижими, релевантни и времево ориентирани (с реални срокове за постигане), е възможно, ако се опрем на конкретни данни от проучвания. От 90-те години на XX в. и до днес източници на такива данни на международно ниво са:

- TRAL – Тематичен преглед на обучението на възрастни (2003 – 2005);
- IALS – Международно проучване на грамотността при възрастните (от 2000 г. насам);
- ILFS – Европейско наблюдение на работната сила („Евростат“), базирано на национални наблюдения (от 2000 г. насам);
- ESWC – Европейско проучване на условията на труд (от 2000 г. насам);
- CVTS – Наблюдение на непрекъснатото професионално обучение в предприятия (от 1994 г. насам);
- PIAAC – Програма за международна оценка на компетенциите на възрастните (от 2013 г. насам).

Различните изследвания покриват разнообразни аспекти от образованието и обучението на възрастни:

- включване/участие в различни форми за обучение на възрастни (курсове, семинари, обучение на работното място, стажуване, занаяти, курсове в свободното време и др.);
- нива на грамотност на възрастните при четене на художествени текстове;
- участие в първоначално образование, продължаващо обучение, по-нататъшно обучение, обучение на работното място и курсове от общ интерес на заетите (работещите) възрастни;
- участие в спонсорирано от работодателя обучение и/или самофинансирано обучение;
- форми на продължаващо професионално обучение;
- измерване на компетентността и уменията на възрастните за четене, смятане, решаване на проблеми във високотехнологична среда;
- събиране на данни как възрастните използват своите умения въкъщи, на работното място и в по-широк социален контекст.

Данните от такива изследвания показват съвременни насоки за развитието на образованието и обучението на възрастни. Въпреки изключителната нехомогенност на данните на международно ниво и трудността да се направят сравнения за отделни страни, участващи в тези проучвания, съществуват опити за подобно систематизиране и обобщаване²⁾. Считаме, че те дават една обща картина за обучението на възрастни през последните 30 години и очертават развитието на конкретни модели и практики.

Обобщено тези особености са следните:

- нивата на участие в обучение на възрастни се различават в отделните страни, но варират от минимално участие (3% – страните от Южна и Югоизточна Европа) до активно участие (48% – в скандинавските страни, Великобритания, Канада и някои централноевропейски страни);
- различията между мъжете и жените са минимални;
- по-младите, хората с високо образование, висококвалифицираните и хората с по-високи заплати се обучават повече;
- спад в нивото на участие в обучение на възрастни има при хората над 50-годишна възраст;
- обучението на имигранти и бежанци е приоритет;
- основните причини за участие в обучение са свързани с работата;
- границата между личната и професионалната мотивация за участие в обучение на възрастни не е ясно обособена;
- обучението зависи главно от позицията на възрастните на пазара на труда
- дали работят, или не, в какъв сектор на икономиката, каква е тяхната професия и естеството на работата им и др.;

– преобладаващото обучение е обучение на персонала (вътрешнофирмено обучение) за повишаване на продуктивността от работата, за адаптиране към технологични промени и др., но обучението на работното място не се разграничава от ученето, което е част от работния процес;

– възможността да се научават нови неща по време на работа, е по-голяма от участие в организирано обучение (вкл. финансирано от работодателя);

– водещи, добре развити фирми предлагат повече възможности за обучение и инвестират в такова;

– включването в обучението оказва влияние върху заплащането;

– и заетите, и безработните (регистрирани в съответните агенции по заетостта) участват в обучение в по-голяма степен от хората, които са извън пазара на труда;

– нивата на участие на безработните в обучение зависят от активните политики на пазара на труда в съответната страна;

– хората, които развиват собствен бизнес (т. нар. самонаети), имат най-малък достъп до програми за обучение на възрастни;

– доставчиците на обучение на възрастни са разнообразни – включват публични, обществени, частни и неправителствени организации;

– повишава се предлагането на програми за дистанционно и електронно обучение.

На базата на тези обобщени особености по отношение на обучението на възрастни бихме могли да очертаем някои *насоки/тенденции на развитие*.

Хората в трудоспособна възраст, за които се предполага, че вече имат поне една трудова реализация, са сред най-активните в програми за обучение – на работното място и/или извън него. Резултати от посочените по-горе изследвания показват, че *фирменото обучение* е сред най-добре развиващите се. То се използва както като стимул за привличане на потенциални работници, така и с цел обучение на наетите на работа за техните специфични нужди на работното място. Повишеното значение на обученията във фирмите/предприятията доведе до използването на понятието „обучаващи предприятия“. Те проучват потребности от обучение, планират, разработват и провеждат собствени програми за обучение, оценяват постигнатите резултати и ефективност чрез дейността на отделите си „Човешки ресурси“. Факт е, че колкото по-голяма е фирмата/предприятието, толкова има по-големи възможности да разполага с ресурси за обучение, по-голяма свобода по отношение на формите за обучение, възможности да се планира дългосрочно и да се отговори на конкретни, специфични потребности на работещите спрямо поставените от работодателя очаквания.

Друга тенденция, която се откроява, е, че *икономическата активност на населението над 15 години е по-голяма, колкото е по-високо образователното им равнище*. Казано с други думи, хората с основно, начално и по-ниско

образование са по-малко активни на пазара на труда. В същото време, те са слабо мотивирани и за повишаване на образованието си. Затова често на образователните институции се гледа като на институции, които трябва да осигурят възможност за *мотивиране на хората без образование или с ниско образование да придобият образователно ниво и/или професионална квалификация*. „Липсата на мотивация за обучение е безспорно една от основните причини за ниските нива на участие в обучителни дейности... възрастните, които се нуждаят от обучение, обикновено не съзнават този факт или го отричат – дори когато става дума за основна грамотност“⁽⁵⁾. Затова е изключително важно да се анализира мотивацията за учене, както и да се използват конкретни стимули за нейното „зареждане“. Важно е да се отбележи, че мотивацията за учене невинаги е свързана само с придобиването на основно образование или професионална квалификация. Не бива да се подценява ролята на стимули, като участие в социалния живот, ползване на обществени блага, обучението като приятно занимание, повишение на работното място, придобиване на непосредствена материална изгода и други.

Специфична категория възрастни, за които се търсят *образователни решения, са безработните*. В повечето европейски страни най-висок е процентът на безработните сред хората с начално и по-ниско образование, а броят на икономически активните и икономически неактивните хора се доближава. Затова през последните години за безработните се търсят образователни възможности, които имат *компенсаторна функция (възможности за огромяване, втори шанс образование)* и образователни възможности за *повишаване на конкурентоспособността, за придобиване на компетенции – професионални и преносими (ключови)*. Добра практика в това отношение е Инициативата за обучение на възрастни в Швеция – програма, ориентирана към безработните без горен гимназиален етап на образование, на които първо се предлагат възможности за обучение според потребностите, желанията и възможностите на даденото лице, а след това – помощи за безработни. Инициативата се реализира в съвместно сътрудничество между местните власти (общините), службите по заетостта и социалните партньори (синдикалните организации) и се финансира от обществения бюджет.

Влияние върху системата за образование на възрастни оказва и *нарастването на броя на отпадналите от системата за формално образование*. Отпадането от системата за формално образование е сериозен социален проблем, който рефлектира не само на ниво образование и образователни възможности, но дава отражение и върху някои чисто икономически параметри, като мотивираност за работа, устойчивост на икономическата активност, визия за професионално и кариерно развитие и др. Това до голяма степен влияе върху развитието на подходи, модели и форми за образование на възрастни, които имат преди всичко компенсаторна, а не надграждаща функция, като например:

*мотивационно обучение, обучение за придобиване на ключови компетентности – компютърна грамотност, езикова компетентност, умения за работа в екип и др. У нас, според доклад на Института за пазарна икономика, основните причини за напускане на училище преди осми клас не са образователни, а семейни (между 50 и 53%)⁵⁾. А след девети клас „втората най-разпространена причина за напускане на училище вече е „нежелание за продължаване на обучението“⁶⁾, което авторите на доклада обясняват със задължителното образование до осми клас и същевременно ниските доходи в страната, които принуждават много младежи да се включат по-рано на официалния или сивия пазар на труда. Тези данни са основание за предлагането на *квалификационни обучения за възрастни (заети лица и безработни над 16 г.)* с цел по-адекватната им подготовка за включване в трудовия пазар.*

Описаните насоки/тенденции ни позволяват да изведем следните **обобщени изводи**:

- ролята на обучението на възрастни, като форма за надграждане на придобити чрез системата за формално образование знания, умения и компетентности, не е ясно дефинирана в много европейски страни;
- нараства разбирането за необходимостта от програми за огромяване;
- в обучение на възрастни приоритетно се включват млади, икономически активни хора с високо образование;
- преждевременно напусналите системата на формално образование, безработните и икономически неактивните са слабо мотивирани за включване в образователни дейности. За тези групи обучението на възрастни има преди всичко мотивиращи и компенсаторни функции. То им осигурява „втори шанс“ за придобиване на образование и/или професионална квалификация;
- в много страни все още обучението на възрастни се отъждествява с професионално обучение. Данните за участие в неформално образование, свързано с личностното развитие и усъвършенстване, както и такива за обучение на лица със специфични образователни потребности, са доста хаотични;
- съществен дял в програмите за обучение на възрастни имат програмите за обучение на работното място (вътрешнофирменото обучение) и квалификационните програми.

Модели и практики за обучение на възрастни

На базата на очертаните насоки/тенденции за развитие ще опишем образователни модели за обучение на възрастни, добри практики за които се откриват в различни страни.

Обученията за огромяване и формиране на ключови компетентности на неграмотни и слабограмотни лица са с цел да се улесни техният по-нататъшен достъп до общообразователна и професионална подготовка и съответно до по-конкурентното им участие на пазара на труда. Според международ-

ното изследване IALS основните умения за четене, писане и смятане са сред най-важните проблеми, които обучението на възрастни трябва да реши.

Нуждаещите се от основно образование могат да се разделят на две групи:

- хора, които никога не са имали достъп до образование;
- хора, които са ходили на училище, но са забравили по-голямата част от наученото, защото не са го използвали или са имали неприятни преживявания в училище.

За първата група хора се разработват програми за обучение „втори шанс“, а за втората – програми за възстановително обучение. Това предполага, от своя страна, два различни образователни модела/подхода.

Модел на обучението „втори шанс“

Обучението „втори шанс“ дава възможност за придобиване на базова (класическа) грамотност – за четене, писане и смятане. В този смисъл, то има компенсаторни функции и дава възможност на хората да се огромят извън традиционно възприеманата за сензитивна възраст за огромяване – начална училищна възраст. Много „втори шанс“ училища осигуряват възможност за продължаване на обучението след „началното училище“ и придобиване на основно образование (например в Гърция), което е основа за включване в курсове за професионално обучение и придобиване на професионална квалификация. Затова училищата „втори шанс“ имат важни не само образователни, но и социални функции – те „отварят вратата“ на възрастните към пазара на труда и професионалната им реализация, към излизането от ситуация на „пасивно чакащи“ към „активно търсещи“ работа, към социална и гражданска ангажираност по въпроси от обществен интерес.

Тези обучения се осъществяват в различни по вид образователни институции. Например в училища за възрастни към университети и колежи (Англия, Дания, Финландия, Канада), в обществени колежи (Канада), в центрове за обучение на възрастни (Испания), в училищата от системата за формално образование (България). Този вид обучение е познато още като „*обучение в класна стая*“. То се реализира на базата на разработени учебни планове, учебни програми, дидактически ресурси (учебници и учебни помагала), утвърдени на национално ниво от институции, определящи образователната политика в съответната страна. У нас първите програми за огромяване на възрастни са приети от Министерството на образованието и науката през 2008 г., а няколко години по-късно (2012) в рамките на проект „Огромяване на възрастни, фаза 1. Нов шанс за успех“ са разработени първите дидактически ресурси в помощ на учителите. През 2008 г. е приета и Национална програма за огромяване и квалификация на роми, която е приоритетно насочена към най-голямата малцинствена група у нас. По данни от последното преброяване на населението „относителният дял на неграмотните роми е 12,7%. Повече

от 17% от младите хора в трудоспособна възраст, между 16 и 25 години, не могат да четат и да пишат. Увеличава се броят на ромските деца, които не ходят на училище или рано отпадат от системата за формално образование⁶⁾. У нас ограмотяването на възрастни се осъществява в училищата от системата за формално образование и от учителите, които обучават (ограмотяват) деца. В други страни също има приети програми за подпомагане на групите, които са „слабо представени в програмите за обучение на възрастни“. Сред тези групи са: трайно безработните, имигрантите, нискоквалифицираните работници, групите с ниски доходи, жителите на селски или отдалечен региони, хората с увреждания.

Примери за добри практики в това отношение са:

- програмата Sfi – „Шведски език за имигранти“;
- създаване на регионални колежи в селските области в Канада;
- центрове за обучение на хора с увреждания в Норвегия и др.;
- ANEFA – съвместна инициатива на Министерството на образованието и

Министерството на труда и солидарността в Португалия за обучение на възрастни; предлагат се първоначално професионално обучение на възрастни с ниска квалификация, курсове по грамотност за трайно незаети, хора с увреждания, имигранти и застрашени от изолация и др.

Модел на възстановително обучение

Възстановителното обучение е ориентирано към хора, които имат образователен опит, участвали са в програми за формално образование, но знанията и уменията, които са придобили, не са използвани и са „закърнели“. То включва и програмите за придобиване на ниво на грамотност, които обикновено нямат професионална ориентация или тя е в много малка степен. Учащите могат да надграждат курс, да повишават нивото на знанията си или да придобият основни умения. „За увеличаване на възможностите за възстановително обучение са създадени много специфични програми за улесняване на достигането на минималното ниво на образование при възрастните. Държавите с високи среднестатистически нива на образование се насочват към средното и професионалното образование, докато тези с по-ниски нива на образование поставят фокуса върху началното и основното образование за възрастни. Степента, до която всяка държава подпомага образованието, не е еднаква, но навсякъде съществува разнообразие от методи за повишаване на общото ниво на образованост⁵⁾.

Възстановителното обучение се осъществява от училища за възрастни към университети и колежи, от обществени колежи, от политехники (Норвегия), от центрове за обучение на възрастни (Финландия, Швеция), от училища за възрастни (Норвегия), от колежи за продължаващо обучение (след завършено средно образование) (Англия), от институции за обучение на възрастни,

управлявани от местни власти (Финландия, Швеция, Испания), от училищата от системата за формално образование (България), от агенции за временна заетост (у нас дирекции „Бюро по труда“). У нас възстановително обучение се предлага на *групи в неравностойно положение на пазара на труда* – безработни лица над 50 г., жени с деца до 5-годишна възраст, обучение на лица, изтърпяващи наказание „лишаване от свобода“.

Важно условие за планирането на възстановително обучение е оценяването и признаването на предишен опит – знания, умения и компетенции, процес, познат още като „валидиране на компетентности“. Той включва идентифицирането, оценяването и признаването на компетенции (Bjornavold, 2000), придобити чрез неформално обучение и самостоятелно учене. Важно е да отбележим, че валидирането зависи пряко от доброволното решение на възрастния и мотивираността му да събере и представи портфолио с документация, онагледяваща и доказваща неговите компетенции. Част от процеса е и осигуряването на възможности за паралелно, допълващо обучение, чрез което да се компенсира липсата на знания и умения, необходими лицето да премине успешно изпитните процедури и да придобие желаните документи за компетентност(и). От 2000 г. насам се наблюдава интензификация на развитието на системи за валидиране на компетентности в повечето европейски страни и подкрепа на този процес на национално и местно равнище. Това е свързано и с холистичния подход към обучението на възрастни в перспективата на ученето през целия живот, децентрализацията на създаването и предлагането на образователни услуги, разработването на Национални квалификационни рамки, на стандарти за обучение и за оценяване (като фокусът е поставен върху оценяването на резултатите от ученето) и на модулните програми за обучение.

В някои скандинавски страни активно се работи за мотивиране на възрастните за придобиване на средно образование (горен гимназиален етап) – например Норвегия чрез програмата си „Реформа за компетентност“. Постигането на това ниво осигурява бъдещи възможности за участие в програми за висше образование, както и включване в обучение с използване на съвременни технологии.

Обучението на хората в трудоспособна възраст и активно работещите, тези които са и най-силно мотивирани за участие в обучение на възрастни, се реализира най-често чрез обучение в работна среда (вътрешнофирмено или извънфирмено, но за целите на работния процес), чрез кооперативно обучение и чрез дистанционно обучение.

Модел на обучение в работна среда

Обучението в работна среда, или обучението на работното място, може да се реализира без или със откъсване от работа. Неговите цели предопределят

и избора на подходящата форма за обучение. В таблица 1 са представени възможни цели на обучението/ученето в работна среда и формите, чрез които могат да бъдат постигнати тези цели.

Таблица 1. Цели на обучението/ученето в работна среда и форми за постигането им (Bozhilova, 2017: 184 – 191)

Цели на обучението/ученето в работна среда	Форми
Получаване на конкретна информация, свързана с изпълнението на определена(и) задача(и).	Инструктаж
Подпомагане на работещия да формира и/или усъвършенства необходимите му умения за работа.	Практически упражнения
Синхронизиране на действията на работещите.	Работна среща
Придобиване на нови знания и умения, на непосредствен опит.	Наблюдение на реални работни дейности
Придобиване на знания и формиране и/или усъвършенстване на умения за изпълнение на работни задачи. Въвеждане в работата (професионална адаптация). Подготовка за изпълнение на нови работни задачи; справяне с възникнали работни проблеми. Задържане и мотивиране на персонала. Изграждане на професионални отношения между колегите и партньорство. Екипност в работата.	Наставничество
Организирано учене в група с цел решаване на конкретен работен проблем.	Кръжок по качество
Систематичен обмен на опит.	Учебна визита / посещение
Развитие на компетенциите на служителите в една фирма, свързани с изпълнението на отделни, но взаимосвързани работни задачи.	Ротация на работните места
Систематично формиране на базови и големи по обем знания и умения.	Учебен курс

Обучение в работна среда се предлага основно от самите фирми и предприятия (организации с търговска цел) и от агенции за временна заетост (за работниците на временни договори). В случаите на обучение с откъсване от работата, но за целите на работния процес, то може да се предлага от центрове за обучение на възрастни, центрове за професионално обучение, дори от университети и колежи. „Фирмите или предприятията представляват голям дял от пазара на обучението... Приблизително двама на всеки трима, предприели обучение, са го направили с помощта на работодателя си... Заедно с участието в курсове, структурирани като формално стажува-

не в самата фирма или извън нея, значителна част от обучението на служителите е във фирмата, неформално и самостоятелно“. Според цитирания източник не е лесно да се разграничи обучението на работното място от ученето като част от работния процес. В някои страни, като Англия например, се правят опити обучението да се превърне в част от организационната култура на фирмите чрез създаване на собствени центрове за обучение във фирмата.

Освен обучение, пряко насочено към постигане на целите на фирмата/предприятието (цели, свързани с работния процес), някои частни фирми предоставят и обучение по компютърна грамотност, мениджмънт и лично развитие не само за работещите във фирмата/предприятието, но и за външни потребители. В Швеция например почти половината от обучението на пазара на труда се извършва от частни фирми.

Модел на кооперативно обучение

Този модел е много привлекателен за възрастните, защото позволява ефективно съчетаване на работата с обучението. Познат е още като модел на обучение, което съчетава професионален опит с допълващо обучение в класна стая. Предлага се от обществените колежи (в Канада), центрове за професионално обучение в Германия и др. В Германия този модел на училищно ниво е познат и като „дуална система за обучение“ – професионалното обучение, което се осъществява, е паралелно на две места: в професионално училище и в предприятие (фирма).

Добра практика за кооперативно обучение в Дания е Общият план за развитие на персонала, разработен съвместно между компанията „Рандерс Реб“ и Центъра за професионално обучение на възрастни (AMU). Основната му цел е организиране на непрекъснато повишаване на уменията на назначените работници. Работата в компанията е обвързана с участието в обучения. „По време на назначението младият неквалифициран работник бива обучаван на работното място между 3 и 5 месеца от обучаващ, а след това продължава с различни „модули“ в повече или по-малко технически области. Използва се както вътрешно, така и външно обучение, и особено това, предлагано от AMU. Компанията обяснява, че 10% от заплатите отиват във фонд, предназначен за образование и обучение“.

Моделът на кооперативно обучение е тясно свързан с осигуряването на продължаващо професионално обучение и развитие на работещите, което се осъществява в сътрудничество между фирми (търговски предприятия) и образователни институции. Това е реална форма на публично-частно партньорство в сферата на обучението на възрастни. Тя позволява в съчетание да бъдат използвани както формите за обучение на работното място, така и такива, характерни за традиционното обучение в класна стая.

Сериозен дебат все още съществува по отношение на предимствата от инвестирането на средства в продължаващо професионално обучение на работещите и възвръщаемостта им в по-качествен труд и по-добри производствени резултати. Безспорно е, че това обучение е инвестиция както за работодателя и компанията, така и за работещите. Добре обучените кадри правят една фирма по-конкурентоспособна, с повече възможности да се посрещнат различни предизвикателства. За работещите обучението е начин да развият и надградят своите компетенции и да имат по-големи шансове на пазара на труда – за по-престижна и по-добре платена работа. От друга страна, всяко обучение е свързано с разходи, а при продължаващото професионално обучение голяма част от разходите се правят от работодателите. Те в по-голяма степен биха инвестирали в обучение, от което очакват по-голяма възвръщаемост. А въпросът за определяне на възвръщаемостта на инвестициите от обучение все още е открит. Има разработени и се прилагат в практиката някои модели за оценка на ефективността на обученията, които включват и анализ на възвръщаемостта на инвестициите (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 1994, 1996, 2007). Но „липсата на ясно видими благоприятни резултати по отношение на изгодата за компаниите, както и за работниците, е често обсъждана тема на срещите с изследователите в тази област, профсъюзите, мениджърите по човешки ресурси в компаниите и дори самите обучаващи се“.

Без да пренебрегваме тези факти, прилагането на модели за продължаващо професионално обучение, като кооперативното обучение, биха могли да доведат до:

- подобряване на продуктивността на работата;
- реструктуриране на уменията на работещите – в случаи на вътрешна динамика във фирмата и/или при освобождаване от работа;
- подобряване на възможностите на работещите за запазване на работата и/или намиране на по-добра работа;
- повишаване на заплащането;
- по-добра мобилност на работещите на пазара на труда извън фирмата.

Модел на десинхронизиране на връзката обучаващ – учащ – кореспондентни курсове, дистанционно обучение

През последните години както в системата за формално образование, така и в образованието и обучението на възрастни, нараства предлагането на електронно-дистанционно обучение. То „има потенциала да подсигури нови учебни модели за възрастни, които отхвърлят традиционното учене в класна стая,... има способността да преодолява времевите и пространствените бариери, с които се сблъскват възрастните, като дава на обучението известна доза гъвкавост. Така се увеличава достъпността на обучението,

то се разпространява в географски отдалечени райони и достига до възрастни, чиито ежедневни задължения не им позволяват друга форма на обучение“.

Кратък поглед назад във времето – 70-те години на XX в. – ни връща към първите форми за обучение, при което обучаващият и обучаваният са разделени (в пространството) или се наблюдава т.нар. десинхронизиране на връзката обучаващ – учащ. Учащият е получавал инструкции, учебни задачи и дидактически ресурси по телефона и/или по пощата. По този начин са се реализирали кореспондентските курсове. Специфична форма на дистанционно обучение/учене са били и радиообразователните курсове и телевизионните образователни курсове – такива, които от съвременна перспектива бихме определили като форма на самостоятелно учене.

Днес с развитието на информационните и комуникационните технологии тази десинхронизирана връзка е улеснена, осъществява се много бързо и обучението/ученето се реализира чрез различни технологии и/или в специално създадени виртуални учебни среди. При електронно-дистанционното обучение могат да се използват уеббазирани ресурси от сайтове с учебни ресурси, от виртуални библиотеки, музеи, галерии и други. Преподавателите могат да създават и свои учебни ресурси чрез програми например за конструиране на онлайн/видеоуроци и/или чрез уики местата в интернет. В обучението на възрастни се използват и среди за електронно обучение (CEO). Те представляват набор от инструменти за преподаване и усвояване на знания с цел подпомагане на процеса на обучение посредством използването на компютри и интернет (Gileva, 2006: 15). Популярност сред средите за електронно обучение имат: WebCT, Blackboard (комерсиални платформи) и MOODLE и COSE (среди с отворен код).

Бързото развитие на технологиите днес доведе до безспорното им използване в обучението, но важни въпроси, които остават открити, са за:

- ефективността на използването им – за създаването на качествено учебно съдържание и качеството на самото обучение;
- културните бариери пред технологиите;
- по-големи разходи за достъп до компютри и интернет.

Примери за добри практики за използване на електронно-дистанционно обучение се откриват в повечето европейски страни:

- създаване на компютърни центрове за обучение на възрастни;
- „Менторска програма“ в Испания – уеббазиран учебен форум, отворена система с модули за обучение на възрастни в сферата на различни образователни дейности, до която имат достъп от дома си или в специални учебни стаи, създадени в цялата страна;
- Норвежки университет за свободно обучение чрез интернет и информационни технологии;

– създаване на частни виртуални предприятия – например www.smartforce.com предлага платени обучения по електронен път в следните области: бизнес, мениджмънт, здравеопазване, опазване на околната среда и др.;

– създаване на виртуални университети, които предлагат следдипломно обучение;

– Национален университет за дистанционно обучение (UNED) в Испания;

– центрове за обществен достъп, където се изучават основите на работа с компютър, интернет и други приложения и програми – например „МакДоналд“ в Монктън, Канада.

Обучението на безработни е сред най-широко разпространените обучения на възрастни, особено след икономическата криза от 2008 г., когато нивата на безработица в повечето страни се повишиха. С оглед на това, че безработните се делят на две големи групи – *краткотрайно безработни*, които активно търсят работа и са мотивирани за участие в обучение, и *дълготрайно безработни*, които са пасивни и слабо мотивирани, дори демотивирани да търсят работа и да работят, можем да открием два модела на обучение, които взаимно се допълват – модел на мотивационно обучение и модел на обучение за придобиване на професионална квалификация.

Модел на мотивационно обучение

Мотивационното обучение за безработни е част от т.нар. активни програми (активни мерки за справяне с безработицата) – програми, които подпомагат безработния при търсенето на работа. Основната цел на това обучение е да се повиши активността на безработния за търсене на работа и да се предоставят възможности за подпомагането и насърчаването му в тази посока. Други оперативни цели са:

– формиране на разбиране у безработния за нуждата от обучение – вътрешна психологическа нагласа, че обучението му е необходимо лично на него, а не на някой друг;

– стимулиране на участието на безработния в обучения;

– формиране на умения за търсене на работа;

– формиране на ключови компетенции, „преносими“ умения, важни за успешната работа – умения за работа с компютър, дигитални умения за работа с различни електронни устройства, езикови умения (най-често базисно ниво на владение на чужд език – A1 или A2 по Европейската езикова рамка);

– „зареждане“ на безработния с „инструменти“, които ще му помогнат успешно да представи себе си пред работодателите;

– формиране на самочувствие, че един неуспех не означава тотален край и липса на други възможности.

Чрез това обучение могат да се формират още умения за подготовка на документи за кандидатстване за работа (автобиография, писма, фор-

муляри, въпросници и други), умения за ефективно използване на различните източници за информация за свободни работни места, умения за представяне пред работодател и проследяване на всяка възможност за работа и др.

Мотивационното обучение често е първа стъпка в програмите за обучение на безработни и е последвано от обучение за придобиване на професионална квалификация, надграждане на професионална квалификация (в повечето страни професионалната квалификация се осъществява на степени) и/или обучение за професионална преквалификация.

Модел на обучение за придобиване на професионална квалификация

Професионалното обучение на възрастни е сред главните инструменти за активна политика на пазара на труда при безработните. Основните институции, които предлагат такова обучение, са центровете за професионално обучение (ЦПО). През последните години, от началото на ХХІ в., те се ориентират и към курсове за формиране на ключови компетентности – курсове по езици, курсове за придобиване на компютърна грамотност, курсове за работа с различни компютърни приложения и интернет, курсове по предприемачество и бизнес умения и др. Интересна добра практика в това отношение е инициативата „Дари час“ на ЦПО към дружество „Знание“ – София. Работещите в Центъра подготвят доброволци, които обучават стари хора за ползване на интернет за лични цели, главно за комуникация с близки и роднини, за плащане на битови сметки, за изпращане на информация (съобщения) и др. Партньор на дружество „Знание“ в тази инициатива е Факултетът по педагогика на СУ „Св. Климент Охридски“. Студенти от Факултета от специалност „Неформално образование“ участват в инициативата като доброволци и като обучители на доброволци.

Професионалното обучение дава възможност на възрастните да надградят придобитото образование с определена степен на професионална квалификация, която им позволява да се реализират на пазара на труда. Нещо повече, на национално ниво в отделните страни приетите национални квалификационни рамки определят пряката връзка между нивото на образование и степента на квалификация. За пример, в България има 4 професионални квалификационни степени (ПКС) и за всяка от тях в Закона за професионалното образование и обучение и в стандартите за придобиване на квалификация по съответната професия се определя какво е минималното входящо образователно ниво, притежаването на което е условие за включване на възрастни в професионално обучение за придобиване на съответната ПКС. Квалификационното обучение се реализира като *обучение по част от професия* и като *обучение по цяла професия*, всяко от които води до получаване на съответния документ за придобити

професионални компетентности, дефинирани в нормативните документи като резултати от ученето.

Важни условия за осъществяването на тези обучения са:

- ясно дефинирани нива на квалификация със съответните резултати от ученето;

- наличието на стандарти за обучение по професия и стандарти за оценяване на резултатите от ученето;

- модулната организация на обучението.

Развитието на системите за валидиране на професионални компетентности създава допълнителни възможности професионалното обучение да бъде в максимална степен ориентирано към конкретния учащ, неговите потребности и възможности, което е една от опорите на холистичния подход към обучението на възрастни. То прави връзката формално образование – неформално обучение – самостоятелно учене „жива“, защото „отваря“ организациите от системата за формално образование към оценяване, признаване сертифициране на компетенции, придобити чрез неформално и самостоятелно учене.

Професионално обучение се предлага на две групи лица – за безработни, регистрирани в местните агенции по заетостта, и за заети (работещи). То може да бъде начално професионално обучение, продължаващо професионално обучение или обучение за преквалификация. Тези обучения се осъществяват по професии, необходими за заемане на заявени свободни работни места, за бъдещи потребности на пазара на труда от квалифицирана работна сила и за запазване на заетост.

Добри практики в областта на професионалното обучение има във:

- Дания – системата AMU – предлага формиране на професионални умения и решения на проблеми на трудовия пазар, свързани с реструктурирането и адаптирането;

- Финландия – ЦПО работят в тясна връзка с дружества с ограничена отговорност, фондации и общини;

- Испания – INEM центрове имат договорни отношения с Министерство на труда или с автономните местни правителства да бъдат „сътруднически центрове“⁽⁵⁾.

- България – ЦПО могат да се създадат към фирми, към професионални гимназии, към висши училища и колежи, към синдикални организации, към неправителствени организации или като частни ЦПО. Добра практика у нас са 5-те Българо-германски центъра за професионално обучение (БГЦПО), създадени на базата на партньорство между двете държави и отчитащи регионалните особености и потребности от работна ръка. Тези центрове са учебни кампуси – със сграда за теоретично обучение, учебни работилници, общежитие със зона за хранене, места за спорт и отдих. Регулацията на дейностите по откриване, реструктуриране и/или закриване на ЦПО се осъществява от Националната

агенция за професионално образование и обучение (НАПОО). Тя поддържа актуален регистър на ЦПО, които са получили лицензия за дейността си.

Сред областите за образование и обучение, които не са тясно свързани с професионалния живот на възрастните, е и тази на *общото образование*. *Неговата основна цел е личностното развитие.*

Модел на обучение за придобиване на общо образование

Общото образование за възрастни включва широка гама от разнообразни обучения, в които може да се включи всеки възрастен по свое желание и проявен интерес. Програмите за общо образование в повечето случаи се реализират след завършено задължително образование и включват: езиково обучение, обучение за развитие на кариерата, техническо обучение, обучение в областта на информационните и комуникационните технологии, обучения в областта на изкуствата, спорта, занаятите, земеделието, градинарството, актьорско майсторство, обучения за свободното време и др.

Интересен факт е, че в Англия колежите за продължаващо обучение (colleges for further education), които предлагат общо образование за възрастни, образуват най-големия образователен сектор за хората след задължителното им образование.

Добра практика с изключително голямо разпространение в страни като Дания, Швеция, Норвегия, Финландия са т.нар. народни гимназии. Те се ръководят от народни движения или неправителствени организации, от местни власти или общински съвети. Няма стандартна учебна програма. Всяко училище взема собствени решения за учебните планове. Към тях има изградени пансиони, а паралелно с обучението предлагат на възрастните и участие в културни дейности и дейности за свободното време. В народните училища могат да се придобият необходимите компетенции за кандидатстване във висше училище – изучават се основни предмети, като език, математика и социални науки. В този смисъл, в тях се реализират елементи на модела на възстановителното обучение⁵⁾.

В Германия, Австрия, Испания тези училища са познати като „народни университети“. Тяхната цел е да подобрят качеството на живот на хората, като поощрят гражданското им участие, образованието в общността и културата. В САЩ и Канада с богата традиция са общностните центрове (community centers). В Дания народните гимназии са частни училища. Продължителността на курсовете за общо образование варира от 5 до 32 седмици (продължителни курсове) до 1 – 4 седмици (кратки курсове).

Програми за придобиване на общо или ориентирано по интереси образование предлагат и центрове за обучение на възрастни, които са най-често към местните власти (общините) – Финландия, Швеция, Испания.

Добра практика за програми за общо образование, предлагано от неправителствени организации, има в Швейцария – „клуб-училища“ Мигрос. Това са образователни клубове, които предлагат езикови курсове, курсове в областта на занаятите, изкуствата, спорта, компютърно обучение, бизнес курсове.

Общо образование на възрастни под формата на кръжочна дейност се предлага от учебните асоциации в скандинавските страни.

Представените модели за обучение на възрастни са пряко ориентирани към определени целеви групи – безработни, неграмотни и ниско квалифицирани, заети лица. Все още има групи възрастни, които остават встрани от активните образователни решения, разработени и предложени в отделните страни.

В **заключение**, ще очертаем някои условия, които биха могли да повлияят в положителна посока за подобряване на предоставянето на обучение на възрастни.

На ниво образователна политика е необходимо:

- създаване и реализиране на практически образователни решения, които да подпомогнат възрастните с увреждания в преодоляването на ситуацията им на „социална изолация“ в обществото или прилагането на „медицински подход“ при тяхното образование;

- развитие на образователните програми за имигранти и бежанци – към днешна дата те са приоритетна група възрастни учащи в много европейски страни;

- развитие на системите за валидиране на професионални компетентности, комуникационна кампания за популяризирането им, търсене на възможности за осигуряване на финансиране на процедурите;

- създаване и реализиране на образователни програми за стари хора – те също имат своите социално-образователни потребности.

На ниво предоставяне на обучение е необходимо:

- реализиране на подход на обучение, подходящ за възрастните учащи се;
- анализиране на причините за отказ от обучение;
- формиране на умения за учене у възрастните;
- отваряне на обученията към всички, които желаят да учат;
- определяне на целите на обучение на базата на диагностика, анализ и оценяване на потребностите от обучение;

- планиране и използване на подходящи форми и методи на обучение;

- подходящо планиране и използване на средата за обучение – „изнасяне“ на обучението извън класната стая;

- оценяване на резултатите от ученето и на ефективността на обучението (включително възвръщаемостта на инвестициите);

- развитие на програмите за дистанционно-електронно обучение.

На ниво подкрепа за обучението е необходимо:

- ангажиране на работодателите в обучението;

- организиране на работата по начин, който улеснява обучението;
- координиране на проучванията в тази област, на дейностите на изследователите с тези на практиците, провеждащите обучения;
- окуражаване разпространението на добри образователни практики;
- създаване на партньорски мрежи за обучение, включващи представители на публични местни власти, образователни институции, бизнеса (работодатели), социални партньори (синдикални организации) и неправителствения сектор;
- развитие на програмите за обучение на обучители на професионална основа.

Посочените групи условия очертават системата от общонормативни, конкретно оперативни и подпомагащи действия, така че системата за образование и обучение на възрастни да предлага достъпно и качествено обучение. Защото нейната мисия е да чертае пътя и да предложи решения на важни социални проблеми и да направи хората по-уверени, че могат да се справят с тях, но и по-спокойни, че от тях зависи собственото им развитие.

NOTES/БЕЛЕЖКИ

1. Делор Ж. и др. (1997). Образованието – скритото съкровище. Доклад на Международната комисия за образование на XXI век пред ЮНЕСКО, София.
2. Отвъд реториката. Обучение на възрастни. Политики и практики, ОИСР, 2003.
3. Десет години Европейска стратегия по заетостта, 2008.
4. Terminology of European Education and Training Policy. A selection of 100 key terms (2008). Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities.
5. Thematic Review on Adult Learning, OECD, 2005.
6. Европа 2020 – Образованието в България. Доклад на Институт за пазарна икономика.
7. Национална програма за ограмотяване и квалификация на роми, 2008. – <https://ec.europa.eu/migrant-integration/index.cfm?action=media.download> – 23.03. 2009.
7. Гилева, С.Г. (2006). Среди за електронно обучение, София.

REFERENCES/ЛИТЕРАТУРА

- Bozhilova, V. (2017). *Obuchenie na vazrastni. Konceptii, metodicheski nasoki, prakticheski reshenia*. Sofia: Sv. Kliment Ohridski

- [Божилова, В. (2017). *Обучение на възрастни. Концепции, методически насоки, практически решения*. София: Св. Климент Охридски].
- Bozhilova, V. (2011). *Pridobivane I validirane na kompetentnosti pri vazratnite*. Gabrovo: Eks-Press. [Божилова, В. (2011). *Придобиване и валидиране на компетентности при възрастните*. Габрово: Екс-прес].
- Gurova, V. (2011). *Andragogiata v shest vaprosa*. Gabrovo: Eks-Press [Гюрова, В. (2011). *Андрагогията в шест въпроса*. Габрово: Екс-Прес].
- Bjornavold, J. (2000). *Making learning visible: identification, assessment and recognition of non-formal learning in Europe*. CEDEFOP: Luxembourg.
- Brookfield, S. (ed.) (1987) *Learning Democracy: Eduard Lindeman on adult education and social change*. Beckenham: Croom Helm.
- Delors, J. at all. (1996) *Learning: The Treasure within*. Paris. UNESCO.
- Fisher, J. & Podeschi, R. (1989) From Lindeman to Knowles: A Change in Vision. *International Journal of Lifelong Education*, 8,4.
- Kirkpatrick, D. L. & Kirkpatrick, J. D. (1994). *Evaluating Training Programs*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Kirkpatrick, D. L. (1996). *Evaluating Training Programs: The four levels*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Kirkpatrick, D. L. & Kirkpatrick, J.D. (2007). *Implementing the Four Level*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Knowles, M. S. (1950). *Informal Adult Education*. New York: Association Press.
- Knowles, M. S. (1984). *Andragogy in Action*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Lindeman, E. C. (1926a). *The Meaning of Adult Education*. New York: New Republic.
- Lindeman, E. C. (1951b). Building a Social Philosophy of Adult Education. In: S. Brookfield (ed.) (1987) *Learning Democracy: Eduard Lindeman on adult education and social change*. Beckenham: Croom Helm.
- Long, H. & Lindeman, E.C. (1989). *The Meaning of Adult Education*. Norman, Oklahoma: Oklahoma Research Center for Continuing Professional and Higher Education.
- Stewart, D. W. (1987). *Adult Learning in America: Eduard Lindeman and his agenda for lifelong education*. Malabar, Fl.: Robert E. Krieger.

**ADULT EDUCATION AND TRAINING
– A LOOK AT THE EDUCATIONAL MODELS
AND PRACTICAL FIELDS FROM THE BEGINNING
OF THE 20TH CENTURY UNTIL NOW**

Abstract. The article focuses on adult education and training and their transformations from the early 20th century to the present. Different challenges have been outlined that not only increase the sensitivity to the use of the different opportunities of the environment for education and training but also influence the understanding of *adult learning*. Based on the results of the survey, there are generalized features and modern development guidelines, educational models for adult learning and good practices from different countries – for example, second-chance training model, model of remedial training, model of workplace learning, model of cooperative learning, model of distance relationship tutor-learner; model of motivation training, model of VET training, model of training for general education.

✉ **Dr. Vanya Bozhilova, Assoc. Prof.**

Sofia University

Sofia, Bulgaria

E-mail: vanyabbozhilova@gmail.com