

Анотация. Р. Т. Гиорева. Связь «мониторинга» и «менеджмента» в школьном образовании. Эффективность образовательных учреждений, модернизация и реформирование образовательных систем за последние годы были в приоритете в государственной политике. Они не были тщательно завершены в болгарской образовательной системе. Среди основных проблем – чрезмерно централизованная система школьного образования и отсутствие системы управления, направленной на идею гуманизации образования, поддержку, уверенную обстановку, помощь. Контроль в пределах и за пределами школьных организаций является частью их управления и такой возможной технологией является мониторинг, поэтому в условиях децентрализации и независимости школьного образования эта технология будет более эффективной.

В докладе рассматриваются основные характеристики мониторинга как технологии социального контроля, его основные соотношения, а также взаимозависимость между управлением школьным образованием и его качеством.

Ключевые слова: контроль, мониторинг, менеджмент, образование, качество, эффективность.

УДК: 371.263

В. Т. Гюрова

НЕФОРМАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ НА ВЪЗРАСТНИТЕ – ФАКТОР ЗА КВАЛИФИКАЦИЯТА НА РАБОТНАТА СИЛА

Представени са основни проблеми на неформалното образование на възрастни в Българи, въз основа на проучването на мнението на 27 ръководители на институции за неформално образование, предлагащи образователни услуги за възрастни учащи. Обобщени са възможни решения на проблемите и за подобряване на квалификацията на работната сила чрез неформалното образование на възрастните.

Ключови думи: образование на възрастните, неформално образование на възрастните, работна сила, квалификация, образователни услуги.

През 21 век човечеството е изправено пред много предизвикателства, които са резултат от съчетаването на икономически и социални фактори (процеси) на влияние. Глобализацията, разширяването на световния и на регионалните пазари, конкуренцията на всички нива и във всички области, важни съвременни тенденции (като «развитие на икономика, базирана на знанието», «учене през целия живот», развиване на «базови умения» у всички хора и на «ключови компетентности за учене през целия живот») имат своите отражения върху съдбата на хората и нациите.

Днес никой не оспорва приносът на образованието за развитието на икономиката и за просперитета на всяка държава и общество. Нещо повече, в условията на световна конкуренция за пазари, на регионално ниво (например за Европейския съюз като цяло) се чертаят политики и стратегии, насочени към устойчивото развитие на регионите, особено в условията на икономическа и финансова рецесия и криза. Такава е, например, Европейската стратегия «Европа 2020» която извежда на преден план три приоритета за страните на Европейския съюз - постигане: *на интелигентен растеж, на устойчив растеж и на приобщаващ растеж (Европа 2020, 2010, с. 5)*, И трите вида растеж са свързани с образованието и квалификацията на човешкия ресурс на европейската и националните икономики. Например, постигането на приобщаващ растеж означава хората да станат по-способни чрез инвестиране в придобиване на нови умения, което да им даде възможност да се приспособят към новите условия и да постигнат възможни

промени в кариерата си, а в по-широк план - да се намали безработицата и да се повиши производителността на труда (*Европа 2020, 2010, с. 23*).

Квалификации и умения се придобиват чрез различни форми на образование и учене. Още през 18 век английският икономист и философ Адам Смит (1723-1790) доказва, че именно образованието е основен двигател на стопанската дейност и развитие. Той пръв поставя въпроса за «човешкия капитал» и за това, че «придобитите индивидуални квалификации» на работещите се явяват «определящият елемент в икономическия прогрес» (*по: Гоцевски, Т. 2004, с. 54*).

Днес основен принос за придобиване, поддържане и повишаване квалификацията на работната сила има секторът образование на възрастните и особено програмите за неформалното образование на възрастните. По съдържание и крайна цел те обхващат усвояване на грамотност и базово образование, формиране и усъвършенстване на компетенции за упражняване на трудова дейност (професия), както и разширяване на общата култура и на социалните умения. А програмите за обучение на безработни и за допълнителна квалификация и преквалификация (при необходимост) на работещите, както и разгръщането на вътрешно-фирменото обучение, имат своите икономически и социални измерения (*виж: Гюрова, 2013*). По-конкретно:

- Икономиката може да се развива ако работната сила е квалифицирана.
- Държавата може да стане по-просперираща, ако по-голяма част от хората работят и произвеждат стоки или услуги.
- Когато повечето хора работят, намаляват разходите на държавата за социални помощи.
- Когато хората работят квалифициран труд (в съответствие с компетентностите, които имат) те получават по-високи доходи, което е от полза за тяхната «семейна» и «лична» икономика.
- По-добре работещата икономика води по по-голям брутен вътрешен продукт.
- От един по-голям брутен вътрешен продукт могат да се правят по-големи отчисления за «непроизводствени» сектори, каквото е образованието и в частност – образованието на възрастните.

В по-далечна перспектива от стабилността на работната сила в отделните фирми и предприятия се определя и стабилността на икономиката и икономическата стабилност на държавата. И не е случайно, че страните, които по-лесно понасят сегашната икономическа и финансова криза, имат традиционно висок процент участници в различни форми за образование, в това число за неформално образование на възрастните. Добър пример са Северните (в т.ч. скандинавските) страни.

У нас, за целите на квалификацията и преквалификацията на работната сила и безработните, неформалното образование за възрастни предлага:

- курсове за професионално обучение - по професия или част от професия; за квалификация и правоспособност; модулни надграждащи обучения, в това число по програмата на МТСП «Аз мога повече»;
- курсове (обучения) по ключови компетентности - най-много са езиковите и компютърните курсове;
- т.нар. «фирмени обучения» за персонала на различни организации по заявка на работодателя;
- стажове и практики.

За съжаление на пазара на образователни услуги у нас все още се предлагат курсове без перспектива за приложимост на знанията и уменията (например за подготовката на кариерни консултанти, когато липсват кариерни центрове), както и курсове (обучения), съдържанието на които не осигурява очакваните компетенции, заявени с наименованието.

Едно проучване през 2013 г. на мнението на ръководители на 27 институции за неформално образование на възрастните у нас очертава следните основни проблеми в сектора, които в значителна степен се отнасят до образованието и квалификацията на безработни и работещи у нас:

А) Проблеми, свързани с материалната база за провеждане на курсовете (обученията).

Според анкетираниите тя е недостатъчна, остаряла и нефункционална, а много от предлаганите зали под наем са с лошо качество. Няма добра база за практическо обучение по професии. Центровете за вътрешно-фирмено обучение се броят на пръсти. При провеждане на курсове (обучения) «на място» често работодателите не осигуряват подходящи зали, необходимите технически средства, оборудване и пр. Като цяло, курсове се провеждат навсякъде, при всякакви условия.

Добро решение е да се изградят повече собствени центрове за вътрешно-фирмено обучение, а при невъзможност - да се проучват предварително условията, при които ще се провеждат курсовете във или извън фирмите, както и да не се прави икономия за сметка на осигуряването на съвременна учебна база.

Б) Проблеми, свързани с учащите.

Често в началото на курса някои участници са с неизяснени или с изкривени очаквания (очакват да получат, например, документ за участие, не за знания и умения). Поради свития пазар на труда други не са мотивирани за сериозна работа (липсва им ясна перспектива и увереност, че ще си намерят работа след обучението). При продължителни курсове или при «разминаване в графика» на занятията с ангажиментите на участниците някои от тях често отсъстват. При курсове, провеждани «на място» (т.е. на работното място) и/или в следработно време участниците са уморени, което им пречи да участват активно в занятията.

Тази група проблеми насочва към това, че обучаващите възрастни и организаторите на курсове за неформално образование за възрастни трябва да имат андрагогическа подготовка, част от която са уменията за диагностика на потребностите, очакванията и мотивацията на възрастните да учат, създаването на мотивираща образователна среда, ефективно подпомагане на учащите да се справят (*по-подробно виж: Гюрова, 2011, пар. 5.2*).

В) Проблеми, свързани с обучаващите.

Най-често анкетираниите посочват проблема за привличането на качествени преподаватели поради ниските хонорари. Много от обучаващите са добри специалисти, но им липсва методическа подготовка, в т.ч. за използване на нови методи и технологии на обучение. Според анкетираниите ръководители, някои преподаватели имат прекалено високо самочувствие на изградени експерти, но всъщност не са гъвкави и не се интересуват от новости.

За съжаление тези проблеми едва ли ще се решат скоро поради липса на система и опит в подготовката на обучаващи възрастни, на опит за осигуряване на наставничество или менторство над новите (без преподавателски опит) преподаватели, както и в провеждането на супервизия и последваща интервизия на обучаващите. В съвременните условия в България обучаващите възрастни работят в неконкурентна, корупционна среда, често без дългосрочна визия. Целта е приключване на поредния проект, прибиране на поредните средства, отчитане на бройката «обучени», без реална оценка на ефективността.

Безспорно, за ефективността на учебния процес с възрастни учащи и за поддържане на високо ниво на конкурентоспособност на организациите, предлагащи неформално образование и квалификация за възрастни, подборът на качествени преподаватели играе решаваща роля. Поради тази причина тези образователни

институции е добре да имат своя система за квалификация на преподавателите - вътрешна и външна, а при подбор на обучаващи за предлаганите курсове да изискват от тях освен професионална компетентност (знания по учебното съдържание) да имат и андрагогическа и методическа подготовка, както и опит в обучението на възрастни.

Г) Проблеми, свързани с конкуренцията.

Най-често това са проблеми с нелоялната конкуренция, като предлагане на: «незаконни» курсове (от нелицензирани центрове); курсове за «съкратено» професионално обучение» (с много по-кратък срок на обучение от изискванията по закон) и/или на нереално ниски цени; курсове за професионално обучение и квалификации, реализирани от преподаватели без професионална и методическа подготовка; курсове с лошо качество на обучението, прекалено теоретични (професионални) курсове, без включени в програмата практически занимания и пр. В сегашната ситуация у нас, поради липсата на система за лицензиране на обучаващи институции от неправителствения сектор, институциите (центрове, школи и др.) сами решават какви курсове и колко да лицензират в НАПОО¹ и дали да кандидатстват за лиценз като институция изобщо.

Сериозен проблем за пазара на образователни услуги са опеделените от анкетираните «кухи обучаващи организации», които при явен конфликт на интереси, отклоняват публични средства от образователни услуги за възрастни за лично облагодетелстване – например, пари за квалификации и обучения се използват за почивки и развлечения. Поради разрасналия се пазар на образователни услуги за неформално образование и конкуренцията между обучаващите организации за финансиране по проекти за квалификация и преквалификация, някои организации залагат на «врзкарството», като си осигуряват курсове чрез «врзки» с хора от бюрата по труда или организациите-възложители.

Тази група проблеми насочва вниманието към необходимостта от национални мерки за контрол върху предлагането на образователни услуги в сектора на неформалното образование., в т.ч. за целите на квалификацията и преквалификацията. Те определят също необходимостта от специфичен акцент в подготовката на експерти по стратегии и решения за борба с нелоялната конкуренция.

Д) Проблеми, свързани с организацията и финансирането.

Тъй като анкетираните са ръководители на неформални обучаващи организации извън фирмите, логично те посочват проблеми, свързани с курсове, в т.ч. за квалификация на работещите и преквалификация на безработни, финансирани по проекти от различни фондове:

- Липса на опит в работа по проекти у някои институции, предлагащи образователни услуги за неформално образование на възрастни.
- Слабо финансиране на проектите за образование и квалификация.
- Висок наем на залите, на технически средства и оборудване под наем (сериозен проблем за институциите без собствена материална база за провеждане на обучение).
- Тромава система за възстановяване на разходите, предварително направени за провеждане на курсове, финансирани по проекти.
- Липса на средства за материали.
- Необходимост участниците да самофинансират обучението си в някои случаи.
- Липса на средства за подобряване на базата и за административни разходи.

¹ НАПОО – Национална агенция за професионално образование и обучение – единствената институция у нас за лицензиране на курсове за неформално образование.

- Отклоняване на обществени средства, предназначени за обучение и квалификация за други цели и др.

Тази група проблеми насочва вниманието към необходимостта от облекчаване на процедурите за финансиране на обученията по проекти на МТСП, както и към подготовката на ръководителите на институции за неформално образование за използване на повече и различни източници на финансиране на образователни дейности, в т.ч. чрез проекти и от европейски фондове.

Проучването открий и *други проблеми*, сред които:

- Липса на структури или системи за контрол на качеството и ефективността на провежданите курсове и на дългосрочния ефект от обученията.

- Липса на стандарти за учебни програми, подготовка и наемане на обучаващи, оценка на ефективността от обученията на възрастни.

- Липса на ефективни структури и механизми за обмен на опит и развитие на обучаващите организации.

- Липса на стандарти за оценка и кариерно развитие на обучаващите.

- Подценяване на ролята на ученето през целия живот от стейкхолдерите² у нас.

- Липса на сериозни и по-широкообхватни научни изследвания на състоянието, качеството и ефективността на предлаганите курсове (обучения) за неформално образование, в т.ч. за целите на квалификацията и преквалификацията на работната сила.

Тази група проблеми насочва вниманието към необходимостта от създаването на специален орган за управление на образованието на възрастните на национално равнище, който да сложи ред в системата и на пазара на образователни услуги (по отношение на регламенти, стандарти, правила и мерки). (по-подробно виж: *Гюрова, В., 2013, пар. 3; Заключение*). Но докато се създаде такъв орган е добре (поне) да се избягва предлагането на курсове с ниско качество и без реална практическа приложимост (що се отнася до курсове за професионално обучение).

По отношение на подобряване на ситуацията в сектора за неформално образование на възрастните (в т.ч. по отношение на квалификацията и преквалификацията на работната сила) могат да помогнат две групи мерки на национално равнище: стратегически и оперативни. Сред *стратегическите мерки* водещи са: извеждането на образованието на възрастните до ниво държавен приоритет; актуализиране на законодателството; стимулиране на работодателите да разкриват центрове за вътрешно-фирмено обучение на персонала си, да разработват стратегии и програми и да отделят средства за квалификационна дейност и др. Особено важно за България е доброто управление на програмите на Агенцията по заетостта и МТСП, насочени към осигуряване на заетост чрез съответна квалификация и преквалификация на възрастните.

Оперативните мерки засягат отделни аспекти на политиката в сферата на образованието и квалификацията на възрастните, като:

- Създаване на информационна система за предлаганите образователни услуги за възрастни, в т.ч. за квалификация и преквалификация. Това означава задължително регистриране на всички «доставчици» на такива услуги.

- Регламентиране на издаването на документи за завършено обучение в системата за образование на възрастните и тяхната стойност, от гл.т. на възможностите, които откриват пред притежателите им. Продължаване на работата по разработване на

² Стейкхолдер (stakeholder) – лице, което пази парите, заложен при бас и пр. В случая вероятно се касае за разпределяне на бюджета (обществени средства) за образователни дейности и услуги.

процедури за валидиране на самостоятелно придобитите знания и опит в определена професионална дейност.

- Разработване и въвеждане на система за мониторинг и контрол на обучението на безработните (квалификация и преквалификация), с цел преустановяването на практиките на «имитация» на дейност, чийто резултат са огромното количество издадени документи за придобита квалификация, без реална практическа стойност. На практика много хора, преминали обучение в някои ЦПО, не получават необходимите знания и умения и продължават да не могат да си намерят работа, дори с документ. Други, въпреки че имат документ за завършено обучение, не могат да се справят с професионалните си задължения на работното място поради некомпетентност.

- С цел по-добро управление на ръководените от тях образователни институции за неформално образование на възрастни е добре техните ръководители да преминават специализирано обучение в областта на мениджмънта на образованието на възрастните.

Колкото по-бързо се осъзнае необходимостта от провеждането на такива стратегически и оперативни мерки и те станат факт, толкова по-бързо ще се преодолеят проблемите в сектора за неформално образование на възрастните, част от които са проблемите за квалификацията и преквалификацията на работната сила.

Референци

1. Гоцевски, Т. (2004). Образователен мениджмънт. Прев. От макед. ез. С., Унив.Издат. «Св. Кл. Охридски».
2. Гюрова, В. (2011) Андрагогията в шест въпроса. Габрово, Екс-прес.
3. Гюрова, В. (2013) Измерения на мениджмънта на образованието на възрастните.. Габрово, Екс-прес.
4. Европа 2020 (2013) - http://ec.europa.eu/europe2020/index_bg.htm - 10.3.2013.

Одържано редакцією 13.01.2015
Прийнято до публікації 21.01.2015

Summary. Vyara Gyurova. Non-Formal Adult Education as a Factor for the Working Force's Qualification. *Paper presents main issues of the Non-formal Adult Education in Bulgaria. It is based on an inquiry of 27 heads of non-formal education's organizations, which offer Adult Education's services. They are summarized possible decisions of the issues and for improvement of the working force's qualification through non-formal education.*

Keywords: *Adult Education, Non-formal Adult Education, working force, educational services.*

УДК 37.035

Т. М. Демиденко

ІГРОТЕРАПІЯ У СІМЕЙНОМУ ВИХОВАННІ

У статті аналізується гра як провідний вид діяльності дитини, її особливості та функції, педагогічний (виховний) потенціал, осмислюються терапевтичні можливості ігор у родинному вихованні, висвітлюється проблема застосування ігрової терапії у гармонізації батьківсько-дитячих стосунків. Визначається психотерапевтичний характер спільної гри дітей і батьків, досліджується ігрова позиція батьків.

Ключові слова: *гра як вид діяльності, педагогічний або виховний потенціал гри, терапевтичний потенціал гри, ігротерапія, родинне виховання.*

Постановка проблеми. Гармонізація батьківсько-дитячих стосунків залишається важливою проблемою багатьох психологічних та педагогічних, соціально-педагогічних досліджень. Науковці пропонують різні практичні шляхи її вирішення: від підготовки