

## НЕФОРМАЛНОТО ОБУЧЕНИЕ КАТО КОМПОНЕНТ ОТ УЧЕНОТО ПРЕЗ ЦЕЛИЯ ЖИВОТ - СТАТИСТИЧЕСКИ АСПЕКТИ

*Маргарита Атанасова\**



При съвременната динамика на социално-икономическото развитие конкурентоспособността зависи все повече от качествата на човешкия капитал и ученето през целия живот (УЦЖ) се утвърждава като приоритетна дейност, в която се инвестират значителни публични и частни ресурси. Така например според приетата в нашата страна Национална стратегия за учене през целия живот и плана за нейното приложение през 2016 г. се предвижда да се инвестират над половин милиард лева в дейности, разпределени за интервенции както във формално образование и обучение, така и в неформално и самостоятелно/информално учене.<sup>1</sup> Практическото осъществяване на планираните дейности е обект на системно наблюдение в съответствие с утвърдена методика за изготвяне на

---

\* Проф. д-р в катедра „Човешки ресурси и социална защита“, УНСС - София; e-mail: m.atanassova@premium-bg.com.

<sup>1</sup> Финансирането на изпълнението на стратегията се осъществява със средства на държавния бюджет, средства от европейските фондове и Програмата на ЕС „Еразъм+“, както и чрез дарения, спонсорство и други източници, като бюджетът и източниците се включват в плановете за действие в изпълнение на стратегията (Национална стратегия за учене през целия живот 2014 - 2020, с. 60).

годишен доклад за изпълнението на Националната стратегия за учене през целия живот за периода 2014 - 2020 година. Данните за основните индикатори за напредък се осигуряват чрез информация от разнообразни източници, сред които ключова роля имат националните статистически изследвания (по методика на Евростат) - Наблюдение на работната сила (Labour Force Survey (LFS) - ежегодно, Изследване на образованието и обучението на възрастни (Adult Education Survey (AES) - периодично на пет години, Продължаващо професионално обучение на заетите лица (Continuing Vocational Training Survey (CVTS) - периодично на пет години. Тези статистически наблюдения осигуряват данни за широк кръг индикатори за напредъка в областта на ученето през целия живот, сред които значимо място заема „Относителен дял на населението (на 25 - 64 навършени години), участващо в образование и обучение - съотношението между броя на лицата на възраст 25 - 64 навършени години, участващи в образование или обучение през последните 4 седмици, вкл. наблюдаваната седмица, и населението на същата възраст“ (Наблюдение на работната сила (Labour Force Survey), отчитащ ежегодно участието както във формалното образование и обучение, така и в неформалното обучение<sup>2</sup>.

**Основната цел на настоящата статия е да се очертаят потенциалните възможности за по-пълно обхващане на наблюдаваните форми на неформални обучения в България, което създава предпоставки за повишаване на качествата на статистическата информация в областта на УЦЖ.** Стремехът към осигуряване на ясна и убедителна информация за наблюдаваните процеси и явления е в основата на издигане на обществената роля на статистиката, която „... трябва да бъде по-прозрачна и разбираема... Това, което е разбираемо и ясно, практично и полезно, се превръща в необходимост“<sup>3</sup>. В контекста на тази цел изложението е структурирано в две основни части: неформалното обучение като компонент от ученето през целия живот, неформалните обучения и наблюдението на работната сила.

В изследването се възприемат **методологически ограничения**, които могат да се систематизират в следните направления:

- Формалното образование и самостоятелното учене са значими компоненти на дейностите по учене през целия живот, но в рамките на настоящото изложение се

---

<sup>2</sup> EU labour force survey - methodology, [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/EU\\_labour\\_force\\_survey\\_-\\_methodology](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/EU_labour_force_survey_-_methodology) .

<sup>3</sup> Богданов, Б. 135 години държавна статистика в България, сп. „Статистика“, бр. 2/2015, с. 2.

коментират относително ограничено и във връзка с основния предмет на изследването - неформалните обучения.

● Неформалните обучения като средство за усъвършенстване на знанията и уменията на хората имат сложно съдържание и многопластова същност, свързана с подходите и механизмите на тяхното осъществяване в работна и извънработна среда, с качеството на човешкия капитал, с управлението на човешките ресурси в организациите, с политиките по заетостта и социалното включване и други, но в статията се акцентира предимно върху статистическите аспекти на **ежегодното наблюдение на неформалните обучения** (в рамките на Наблюдението на работната сила), което осигурява ключова информация за **напредъка по отношение на основната цел в Националната стратегия за учене през целия живот** - повишаване на участието на населението на 25 - 64 навършени години в образование и обучение от 1.5% през 2012 г. на повече от 5% през 2020 година.

**Основен информационен източник** на проучването е методологическата база данни на Евростат за статистиката на ученето през целия живот: Наблюдение на работната сила (Labour Force Survey (LFS)), Изследване на образованието и обучението на възрастни (Adult Education Survey (AES)), Продължаващо професионално обучение на заетите лица (Continuing Vocational Training Survey (CVTS)), систематизирани национални анкетни формуляри за Наблюдение на работната сила в страни от Европейския съюз (ЕС) и методически наръчници за тяхното приложение<sup>4</sup> за периода след 2005 година.

### **Неформалните обучения като компонент от ученето през целия живот**

Систематизираните данни за участие във формално образование и обучение и в неформално обучение, които се осигуряват ежегодно в рамките на Наблюдението на работната сила във всички страни на ЕС, са представени за последните пет години в табл. 1.

---

<sup>4</sup> Lifelong learning statistics [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Lifelong\\_learning\\_statistics#Methodology\\_.2F\\_Metadata](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Lifelong_learning_statistics#Methodology_.2F_Metadata).

**1. Относителен дял на населението на възраст 25 - 64 навършени години,  
участващо в образование и обучение, в държавите от ЕС през  
периода 2010 - 2015 година**

(Проценти)

Държави	2010	2011	2012	2013	2014	2015
ЕС (28 държави)	9.3	9.1	9.2	10.7	10.8	10.7
Белгия	7.4	7.4	6.9	6.9	7.4	6.9
България	1.6	1.6	1.7	2	2.1	2
Чешка република	7.8	11.6	11.1	10	9.6	8.5
Дания	32.6	32.3	31.6	31.4	31.9	31.3
Германия	7.8	7.9	7.9	7.9	8	8.1
Естония	11	11.9	12.8	12.6	11.6	12.4
Ирландия	7	7.1	7.4	7.6	6.9	6.5
Гърция	3.3	2.8	3.3	3.2	3.2	3.3
Испания	11.2	11.2	11.2	11.4	10.1	9.9
Франция	5	5.5	5.7	17.8	18.4	18.6
Хърватия	3	3.1	3.3	3.1	2.8	3.1
Италия	6.2	5.7	6.6	6.2	8.1	7.3
Кипър	8.1	7.8	7.7	7.2	7.1	7.5
Латвия	5.4	5.4	7.2	6.8	5.6	5.7
Литва	4.4	6	5.4	5.9	5.1	5.8
Люксембург	13.5	13.9	14.2	14.6	14.5	18
Унгария	3	3	2.9	3.2	3.3	7.1
Малта	6.2	6.6	7.1	7.6	7.4	7.2
Нидерландия	17	17.1	16.9	17.9	18.3	18.9
Австрия	13.8	13.5	14.2	14.1	14.3	14.4
Полша	5.2	4.4	4.5	4.3	4	3.5
Португалия	5.7	11.5	10.5	9.7	9.6	9.7
Румъния	1.4	1.6	1.4	2	1.5	1.3
Словения	16.4	16	13.8	12.5	12.1	11.9
Словакия	3.1	4.1	3.2	3.1	3.1	3.1
Финландия	23	23.8	24.5	24.9	25.1	25.4
Швеция	24.7	25.3	27	28.4	29.2	29.4
Обединено кралство	20.1	16.3	16.3	16.6	16.3	15.7

Информационен източник: Евростат, 15.07.2016 г.

Традиционно се коментират устойчиво ниските (спрямо средните за европейските страни) резултати на България в областта на ученето през целия живот. Причините за това могат да се търсят в различни насоки, но в контекста на целите на настоящото изложение е необходимо да се очертаят възможности за по-пълно обхващане на дейностите, които се наблюдават при отчитане на неформалните обучения в рамките на ежегодното Наблюдение на работната сила. Във връзка с това се представят както същностните характеристики на неформалните обучения (като компонент на ученето през целия живот), така и редица форми на неформални обучения.

В методологията на мащабните статистически наблюдения, вкл. и при Наблюдението на работната сила значима роля имат използваните класификации.<sup>5</sup> При наблюдение на състоянието и динамиката на формалното образование и обучение водещо място заема Международната стандартна класификация на образованието (наред с редица други) и съществуват относително ясни правила и инструкции - дори и при периодични промени в елементите на тази класификация. При наблюдение на неформалното обучение и самостоятелното учене ситуацията е доста по-различна и изисква специално внимание, защото въпреки продължителните усилия за методологическа яснота и ред през последното десетилетие (вкл. и в европейски план<sup>6</sup>), все още има разнообразие в становищата относно формите на тази дейност (както от позициите на индивида, така и в организационен контекст). Изследванията показват, че се води продължителна дискусия относно същността и характеристиките на неформалното и самостоятелното/информалното учене, вкл. и в условията на навлизане на компютърно-информационните технологии, което се коментира във втората част на статията по повод на нарастващото терминологично разнообразие за формите на неформалното обучение. В специализираната литература и в практиката съществува разнообразие от форми на неформални обучения - тематика, която също е обект на продължителна дискусия<sup>7</sup>, намираща отражение и в прилаганите показатели за наблюдение на тези процеси. При наблюдение и отчитане на неформалното и самостоятелното/информалното учене се прилагат разнообразни правила и инструкции (като част от единен методически подход в системата на Евростат), които са динамични във времето и са свързани с особеностите и спецификата на трите основни статистически изследвания в страната - Наблюдение на работната сила (ежегодно), Изследване на образованието и обучението на възрастни (периодично на пет години), Продължаващо професионално обучение на заетите лица (периодично на пет години). В рамките на настоящото изложение не се разглеждат редица параметри, по които се различават тези изследвания (вкл. и различни референтни периоди<sup>8</sup>). Изложението се фокусира върху възможностите за по-пълно обхващане на участието в неформални обучения (в разнообразни форми), които ежегодно се отчитат при Наблюдението на работната сила в нашата страна. В условията на висока дискуссионност на използваните понятия в областта на ученето през

---

<sup>5</sup> EU Labour Force Survey EXPLANATORY NOTES (TO BE APPLIED FROM 2016Q1 ONWARDS), p. 158.

<sup>6</sup> Classification of learning activities - Manual, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2006.

<sup>7</sup> Атанасова, М. Обучение и развитие на човешките ресурси в организацията, Авангард, София, 2015, с. 37.

<sup>8</sup> Revision of education variables in the EU Labour Force Survey - summary of the 2010 Eurostat grant action, Eurostat, 2012; PROS and CONS of DIFFERENT REFERENCE PERIODS FOR DATA on PARTICIPATION IN EDUCATION AND TRAINING, EC, EUROSTAT, Directorate F: Social Statistics, Unit F-5: Education, health and social protection statistics, 07/02/2012.

целия живот в световен, европейски и национален план трябва да се отбележат някои полезни терминологични решения в нашата страна, които са резултат както от професионализма на съответните експертни екипи, така и от подходящите консултативни механизми в тази сложна сфера на нашето социално-икономическо развитие. Динамичният и многопластов характер на дейностите по учене през целия живот е предпоставка да се очакват непрекъснати промени в разбирането за тяхната същност, но на този етап в рамките на анализа се възприемат редица дефиниции, които са представени в утвърдената Национална стратегия за учене през целия живот за периода 2014 - 2020 година. В нея е посочено, че ученето през целия живот включва всяка дейност за учене, предприемана през целия живот за подобряване на знанията, уменията и компетентностите.<sup>9</sup> От гледна точка на степента на формализация и институционализация на ученето се открояват трите основни компонента на ученето през целия живот: формално образование и обучение, неформално обучение и самостоятелно учене. Посочват се техните ключови характеристики:

- Формалното образование и обучение се извършва в организирана и структурирана среда, която е специално предназначена за учене и обикновено води до присъждането на квалификация, в повечето случаи под формата на свидетелство или диплома; то включва системи за общо образование, начално професионално обучение и висше образование. Полезно и разбираемо уточнение се прави в Закона за професионалното образование и обучение (ЗПОО): „формалното обучение е организирана форма на учене за придобиване на знания, умения и компетентности, като за резултатите от това обучение се издава държавно признат документ“.

- Неформалното обучение (non formal training) се извършва като *организирана дейност* извън системата на предучилищното възпитание и подготовка, училищното и висше образование и *не води до завършване на клас, етап и степен на образование или придобиване на степен на професионална квалификация или квалификация по част от професия*. Във възприетата терминология на европейските политики в областта на образованието и обучението<sup>10</sup> се подчертава, че *неформалното обучение е планирана дейност* и като такава се характеризира с определени елементи (не се уточнява тяхната степен на проявление) на *целенасоченост, време/период на процеса и подкрепа за*

---

<sup>9</sup> Дискусията относно същността и обхвата на понятията „компетентност“ и „компетенция“ през последните години продължава, но постепенно се измества от един по-прагматичен подход и възприемането на компетентност/компетенция като съвкупност от знания, умения, нагласи и поведения, които са в основата на успешното изпълнение на длъжностите/професиите, като се акцентира върху ключовата роля на компетентностите/компетенциите за конкурентоспособността на лицата на трудовия пазар и за равнището на представяне/изпълнение в реална работна среда.

<sup>10</sup> Terminology of European education and training policy: a selection of 130 terms , 2nd ed. Luxembourg: Publications Office, CEDEFOP, 2014.

**обучаваните.** При това се подчертава, че неформалното обучение винаги е **съзнателна, преднамерена дейност от гледна точка на обучавания.**

- Самостоятелното учене (informal learning) се дефинира като неинституционализирано, неорганизирано и несистематизирано натрупване на знания, умения и компетентности в живота на човека, придобити по естествен начин в житейски ситуации, от ежедневиия опит, на работното място и по други подобни пътища, независимо дали са резултат от предварително решение, или по стечение на обстоятелствата. В терминологията на европейските политики в областта на образованието и обучението се уточнява, че самостоятелното учене **не е организирано и структурирано по отношение на цели, време/период и подкрепа за обучавания.**<sup>11</sup>

Едно лице може да участва в неформални обучения за подобряване на знанията и уменията както във връзка с изпълняваната работа (планирани инструкции от наставник/опитен колега/пряк ръководител, ротация на трудовите задачи, участие в дистанционни/електронни обучения и др.), така и без връзка с изпълняваната работа (курс по танци или рисуване, кръжок по готварство или бижутерия и други). И в двата случая, за да се характеризира като неформално обучение (за разлика от самостоятелното учене) съответната обучителна дейност, трябва да има ясни цели и времеви характеристики и лице, което изпълнява функции на инструктор/обучител/преподавател/съветник. В случая е необходимо да се уточни, че в тази роля може да бъде както професионален преподавател, така и опитен инструктор, колега, прекият ръководител, наставник, ментор, коуч и други. В условията на съвременните информационни технологии комуникацията с лицето, което изпълнява ролята на инструктор/обучител/преподавател/съветник, може да бъде както директна, така и електронна. Въз основа на тези ключови характеристики на неформалните обучения в табл. 2 се систематизират разнообразни форми на неформални обучения (свързани и несвързани с извършваната работа), които могат да бъдат полезни за наблюдението и отчитането на тази част от ученето през целия живот.

Ясен индикатор за организираността на неформалното обучение е, че то е част от плановете/политиките/дейностите на определена организация/фирма/институция. Плановете/политиките могат да се открият в дейността както на обучителен център (който предоставя разнообразни обучения), така и на предприятие, което е предвидило, планирало и

---

<sup>11</sup> Terminology of European education and training policy: a selection of 130 terms , 2nd ed. Luxembourg: Publications Office, CEDEFOP, 2014.

прилага разнообразни практики/форми за обучение на своите служители (инструктаж от опитен колега/наставник; участие в уебинар; периодични срещи на работни групи за обсъждане на проблеми, свързани с производството и работното място; участие в електронно обучение, което се предлага чрез интранета на компанията и други).



## 2. Форми на неформални обучения

	<b>Форми на неформални обучения</b>  Отличителни характеристики за организираност	<b>Неформални обучения</b>  (във връзка с изпълняваната работа - настояща и бъдеща)	<b>Неформални обучения</b>  (без връзка с изпълняваната работа)
<b>Курсове</b>  (не водят до завършване на степен от системата на формалното образование и обучение)			
1	Обучителни курсове (присъствени/classroom, в електронна среда, комбинирани) с разнообразна продължителност и тематика (нови продукти, процеси и технологии, работа с клиенти, здравословни и безопасни условия на труд, готварство, рисуване, моделиране на поведението и др.)	Наличие на цели, съдържание, продължителност, инструктор/обучител, очаквани резултати и др. за съответния обучителен курс за заетите в предприятието  - входящи и надграждащи курсове  - вътрешни и външни (външен доставчик) курсове  - задължителни и незадължителни курсове	Наличие на цели, съдържание, продължителност, инструктор/обучител, очаквани резултати и др. за съответния обучителен курс (рисуване, готварство, джудо и др.)  - разнообразни доставчици на курсове, вкл. Агенция по заетостта, специализирани обучителни центрове и др.  - индивидуални и групови курсове
<b>Други форми</b>			
2	Инструктиране, демонстриране, симулация (инструктор, обучаващ, опитен колега, пряк ръководител, наставник, ментор и др.)	Наличие на процедура и/или практика в предприятието по инструктиране/демонстриране от страна на инструктор, обучаващ, опитен колега, пряк ръководител, наставник, ментор и др.  <i>Например: инструкции за работа със специфична машина или производствен процес, с нова компютърна програма; ежеседмични инструкции за нови процедури и задачи; инструктажи по безопасност на труда или противопожарна безопасност</i>	Наличие на процедури по инструктиране/демонстриране от страна на инструктор, обучаващ, наставник, ментор и др.  <i>Например: специфични инструкции и демонстрации за работа с нови материали и инструменти за рисуване, демонстриране на нови техники за танцуване</i>

3	Участие в периодични срещи на тематични/работни/проектни групи, в чиито цели се включват обсъждане и решаване на проблеми, свързани с определена тематика, с производството, с работното място и др. чрез разнообразни методи, вкл. и чрез дискусии (срещите могат да са директни, в електронна среда и смесени)	Наличие на управленски процедури и/или практики за периодични срещи на тематични/работни/проектни групи в предприятието, в чиито цели се включват обсъждане и решаване на проблеми, свързани с производството и работното място чрез разнообразни методи, вкл. и чрез дискусии  <i>Например: ежеседмични кратки срещи на работна/проектна група за работните процедури и ефективността чрез дискусия, което е част от системата за обучение и развитие на човешките ресурси в предприятието (групи за квалификация и групи за обучение и други)</i>	Наличие на състав и функции на тематичната/проектната група (вкл. и на целите, които са свързани с усъвършенстване на знанията и уменията на участниците) и определени организатори, които имат и отговорности като обучители/инструктори  <i>Например: периодични срещи на тематична група (за защита на скални птици, за разпространение на велоалеите и др.), на които се представят и обсъждат актуални въпроси от съответната проблематика</i>
4	Ротация на трудови задачи/длъжности, работни посещения, командировки с цел обучение и развитие на служителите	Наличие на процедура и/или практика в предприятието за временно изпълнение на други трудови задачи/длъжности, работни посещения, командировки с цел обучение и развитие на служителите	
5	Наставничество/менторство/коучинг	Наличие на процедури и/или практики в организацията за наставничество/менторство/коучинг	
6	Участие в конференции, форуми, изложения (традиционни или в електронна среда)	Наличие на процедура и/или практика в организацията за участие в конференции, форуми, изложения (традиционни, в електронна среда) за определена част от работниците и служителите с цел усъвършенстване на техните компетенции	Участие в конференции, форуми, изложения (традиционни, в електронна среда) с цел усъвършенстване на знанията и уменията в определени области
7	Самообучение/Насочено самообучение чрез изучаване на предварително подготвени и систематизирани информационни и тренинг материали (указания, наръчници, правила, презентации, регулации и др.), които се предоставят на обучаваните, и достъп	- Изградени управленски процедури и/или практики в организацията за подготовка, систематизиране и актуализиране на подходящи информационни и тренинг материали (указания, наръчници, правила, презентации, регулации и др.), които се предоставят на заетите в съответните структурни звена  - Осигуряване на достъп за	Дефинирани цели и структура на систематизираните тренинг материали и на лице, което изпълнява функции на обучител/инструктор/преподавател  <i>Например: самостоятелно изучаване на систематизирани тренинг материали в областта на</i>

	до лице, което изпълнява функции на обучител/инструктор/преподавател - обучаваният може самостоятелно да определя времето и периода за учене  - в електронен вид - е-тренинг платформа, интранет страница на организацията, видеоматериали, аудиоматериали и други  - на хартиен носител	съответните работници и служители  <i>Например: самостоятелно изучаване на тренинг материали за нови митнически регулации, които са инсталирани на интранет страницата на компанията, като е осигурена при необходимост връзка с инструктор/обучаващ</i>	<i>уебдизайна, които са инсталирани на специализирана платформа, като е осигурена при необходимост връзка с инструктор/обучаващ</i>
8	Участие в семинари, срещи, лекции и др. (присъствени/classroom, в електронна среда, комбинирани, уебинари), които са с дефинирани цели, структура и контактното лице, което изпълнява функции на обучител/преподавател/инструктор	Наличие на процедури и/или практики в предприятието за участие на служители в семинари и лекции (присъствени, в електронна среда, комбинирани)  <i>Например: участие на служители от предприятието в семинар/уебинар, посветен на нови застрахователни продукти, или в лекция, посветена на промени в осигурителното законодателство и други</i>	Наличие на цели, съдържание, продължителност, инструктор/обучител, очаквани резултати и др. за съответните семинари и лекции (разнообразни доставчици)  <i>Например: участие на лице в семинар/уебинар, посветен на здравословния начин на живот, или в лекция за историята на Испания и други</i>
9	Участие в тимбилдинг събития	Наличие на процедури и/или практики в предприятието за участие на служители в тимбилдинг събития	

Забележка: Представената систематизация има отворен характер и може да се допълва с разнообразни (вкл. нововъзникващи) форми на неформални обучения, свързани и несвързани с изпълняваната работа (настояща и бъдеща).

Навлизането на компютърно-информационните технологии трансформира определена част от нашите разбирания за формите на неформални обучения - преди всичко чрез **намаляване на зависимостта на тренинг процеса от времето и локацията на обучаваните**. Увеличават се възможностите на хората за достъп (нерядко и денонощен) до предварително подготвени тренинг материали/инициативи и до обучител/инструктор/съветник (вкл. и в реално време)<sup>12</sup>, като постепенно намалява доминацията на традиционните присъствени курсове и семинари от тип „класна стая“. В компаниите се разширяват политиките за свързване на персонални мобилни устройства в

<sup>12</sup> Annual survey report 2014 Learning and Development CIPD, Chartered Institute of Personnel and Development, London, 2015, [https://www.cipd.co.uk/binaries/learning-and-development\\_2014](https://www.cipd.co.uk/binaries/learning-and-development_2014), p. 11.

корпоративната мрежа (BYOD/Bring Your Own Device), което осигурява по-широки възможности за участие на хората в организирани обучения. Чрез подходящи информационни технологии (например интранет страницата на организацията или друго технологично решение) се предоставят систематизирани тренинг материали/инструкции (наричани например База Данни Знание/Knowledge Database, Точка Споделяне/Sharing Point и други), до които служителите имат достъп и които стават част от организиран процес по усъвършенстване на компетенциите в компанията. Така например традиционните курсове за безопасна работа с микротранспортни инсталации в складови помещения в големи търговски вериги вече са заменени от участие на съответните служители в планирано самообучение, което те трябва да преминат успешно в определен срок. Във връзка с това компанията инсталира на интранет страницата тренинг ресурси по темата, които съответното лице усвоява в избрано от него удобно време, като е осигурен достъп чрез мобилно устройство и административна инфраструктура за обратна връзка и контрол на успеваемостта на проведеното обучение. С помощта на съвременните технологии се появяват нови форми на неформални обучения, сред които се открояват участията в организирани тренинг инициативи **в избран от лицето период и място на осъществяване на тренинг процеса** (или на модули от него). Те навлизат в практиката под различни наименования, в които обикновено се включва думата „самообучение“ (самообучение, насочено самообучение). Това създава нови терминологични предизвикателства (например неправилно смесване със самостоятелното обучение) в областта на УЦЖ, които се коментират в следващата част от настоящата статия. С развитието и навлизането на информационните технологии в тренинг процесите в бъдеще може да се очаква динамика във формите на неформалните обучения. Постепенно ще нарастват **възможностите на обучавания да взема решения относно времето и мястото на провеждане на съответното обучение, което се характеризира с определена степен на организираност (цели, структура, подкрепа от лице, изпълняващо функции на обучител/инструктор/съветник)**. Това ще води до актуализиране на определени части от анкетните формуляри на съответните статистически наблюдения в зависимост от спецификите на националния контекст<sup>13</sup>.

---

<sup>13</sup> EU Labour Force Survey EXPLANATORY NOTES (TO BE APPLIED FROM 2016Q1 ONWARDS), p. 112, p. 118.

## Неформалните обучения и Наблюдението на работната сила

В съответствие с методическите указания на Евростат<sup>14</sup> в процеса на наблюдението на работната сила неформалното обучение<sup>15</sup> в България се разбира като обучение, организирано под формата на курс, конференция, семинар, следдипломна квалификация, частни уроци или друга форма, независимо от това дали има връзка с настоящата работа на лицето, или с евентуална бъдеща работа, или са от общ интерес - за лични, социални или домашни цели. Включват се всички курсове независимо от мястото на провеждането им - в предприятието или извън него; независимо от времето на провеждане - в работно или извънработно време; независимо дали се финансират от работодателя, или от лицето. Подчертава се, че неформалното обучение се извършва с прякото участие на преподавател (лектор, треньор, инструктор) и не е свързано с придобиване на образователна степен.

Проучването показва, че в другите страни на ЕС се забелязват както редица специфики, така и разнообразие в обхвата на посочените форми на неформални обучения. Така например при наблюдение на неформалните обучения в Унгария и Полша се включват специфични форми за съответната страна, което е в съответствие с методическите указания на Евростат за подготовка и актуализиране на национална листа от форми на неформални обучения, съобразена с местния контекст.<sup>16</sup> В Унгария се наблюдават неформални обучения, които са в специфичната за страната мрежа от обучителни центрове, функциониращи извън училищната система, а в Полша се наблюдават неформални обучения, които са в популярна за страната тренинг институция - университет за третата възраст. В систематизираните (във въпрос 101) разнообразни форми на неформалните обучения в Полша<sup>17</sup> се включват: обучение на работното място („on a job training“); университет на третата възраст; практически курсове, обучения, уъркшоп, семинари („practical activities, training, workshops, seminars“); лекции, инструкции, конференции („lectures, instructions, conferences“); дистанционни курсове, кореспондентски курсове („distant education, correspondence courses“); частни уроци, частни упражнения („private lessons, private tutoring“); смесена форма („in a mixed form“); чрез насочено самообучение („through guided self-learning“). В методическите

---

<sup>14</sup> EU Labour Force Survey Database User Guide, <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/1978984/6037342/EULFS-Database-UserGuide.pdf>.

<sup>15</sup> Указания за попълване на анкетните карти за Наблюдението на работната сила, София, 2014, с. 52.

<sup>16</sup> EU Labour Force Survey EXPLANATORY NOTES (TO BE APPLIED FROM 2016Q1 ONWARDS), p. 112, p. 118.

<sup>17</sup> Explanatory Notes for the Labour Force Survey (ZG File, ZD Questionnaire, ZA File) Warsaw, December 2015 (pp. 75 - 80).

указания за наблюдаваните форми на неформални обучения в Полша се представят подробни указания за всеки от случаите, някои от които се представят по-долу:

- **Обучението на работното място (*on a job training*)** обхваща курсове, организирани от работодателя на работното място (директно на работното място или в симулационна ситуация) с участието на обучител. Обикновено тези курсове обхващат знания, необходими за нови работници, за временни работници, за преместени работници. Курсовете могат да включват **знания за компанията (организация, процедури, нормативни актове/регулации и др.)**, а така също и знания за работата (**здравословни и безопасни условия на труд, работа с машини и инструменти**).

- **Инструктиране (*Instruction*)** е обучаващ метод, при който се предава **информация за начина на изпълнение на задачи**, когато се извършва определена дейност **с помощта на приспособления/механизми**.

- **Насочено самообучение (*Guided self-learning*)**, което се посочва като форма на неформално обучение, **отделно от традиционните дистанционни/кореспондентски форми**. Насоченото самообучение се дефинира като форма на обучение, позволяваща „придобиването, актуализирането или прилагането на знания и умения в определена област на основата **на предоставени материали от организатора на обучението, специално чрез използването на поща, интернет, книги, CDs/DVDs, с едновременно осигуряване на консултации с лица, които отговарят на изискванията за преподаватели**. Организаторът на обучението трябва да осигури за обучавания образователно съдържание, включително развитие на програма за обучение. Такива обучителни курсове са организирани, например - насочени към здраве и безопасност при работа“.<sup>18</sup>

В същото време проучването показва, че в Унгария през 2014 г. в анкетата се променят въпросите за неформалните обучения, като се включва по-обширен списък с форми на неформално обучение, което може да се проследи чрез табл. 3.

---

<sup>18</sup> Explanatory Notes for the Labour Force Survey (ZG File, ZD Questionnaire, ZA File) Warsaw, December 2015 (pp. 79 - 80).

### 3. Промяна на списъка с форми на неформалните обучения в анкетната карта за Наблюдението на работната сила в Унгария през периода 2012 - 2014 година

	2012	2014
Въпрос	В.38. Посещавате ли някаква форма на образование или обучение извън формалната образователна система? Моля, вземете под внимание дейности, които са във връзка с Вашата работа и Вашите хобита. Образованието може да е еднократно или системно, може да продължава половин ден или дори няколко години.	В.38. През изминалите 4 седмици посещавахте ли някоя от следните форми на обучения, свързани с работата или във връзка с Ваши собствени интереси, само един път или регулярно за няколко часа или дори на няколко дена?
Посочени възможни форми на неформални обучения, които да ориентират анкетъоритеа	а) курс - професионално обучение, езиков курс, курс по шофиране и др. б) дистанционни курсове, електронно обучение в) семинари, презентации, конференции г) частни уроци д) други обучения	1. професионално обучение без квалификация 2. ОКJ обучение (специфично за Унгария професионално обучение извън училищната система) 3. семинари, конференции 4. обучение, свързано с работата; обучение на новоназначени 5. обучение за противопожарна безопасност, здравословни и безопасни условия на труд 6. тиймбилдинг 7. езикови курсове, 8. компютърни курсове, обучение по информационни технологии 9. дистанционни курсове, електронно обучение, обучение чрез уебинар 10. частни уроци 11. шофьорски курсове 12. представяне/изпълнения или курсове, свързани със спорт, музика и други хоби дейности 13. други, които не могат да се класифицират в горните категории

Информационен източник: Eurostat, Labour Force Survey, National Questionnaires, LABOUR FORCE SURVEY, ECONOMIC ACTIVITY QUESTIONNAIRE 2012, ECONOMIC ACTIVITY QUESTIONNAIRE 2014, HUNGARIAN CENTRAL STATISTICAL OFFICE.

Обогатяването на списъка с разнообразни форми на неформални обучения в Унгария е част не само от методическите указания, които са предназначени за анкетъорите, а се включва и при формулировката на съответния въпрос (въпрос 38) от анкетата. Промяната може да се разглежда като предпоставка за събиране на по-пълна информация за извършената дейност в тази област и като фактор за повишаване на качеството на информацията. При това (с уговорката, че все още няма специализирано проучване на тази

вероятна връзка) се вижда, че през последната година в Унгария се отчита двоен ръст на стойностите на показателя „участие в учене през целия живот“ (табл. 1).

При наблюдение на неформалните обучения според възприетата методология в рамките на Наблюдението на работната сила в България се обхващат обучения, които имат организиран характер (но не водят до официално призната степен в системата на формалното образование и обучение), чрез следните основни форми, посочени в съответния въпрос от анкетния формуляр: курсове за квалификация, семинари, конференции, лекции, частни уроци или някаква друга форма на обучение, несвързана с придобиване на образователна степен. Уточнява се, че неформалното обучение не е свързано с придобиване на образователна степен и към него се отнасят:

- участие в курсове и семинари, имащи за цел получаване или подобряване/повишаване на знанията и уменията в определена област; може да е свързано с усъвършенстване на професионалните знания (подобряване на уменията за определена работа) или уменията за социални и лични цели;

- участие в семинари, курсове или лекции, включително и такива, които не водят до придобиване на определена квалификация, а имат за цел да подпомогнат професионалното ориентиране на тези, които започват трудов живот;

- кореспондентски курсове, телеобучение или други форми на дистанционно обучение за подобряване/повишаване на знанията или уменията;

- частни уроци за повишаване на знанията и уменията, особено като допълнение на формалното образование.

В контекста на целите на настоящата статия е полезно да се посочат неформалните обучения, които се наблюдават чрез двете периодични изследвания - Продължаващо професионално обучение на заетите лица (CVTS) и Изследване на образованието и обучението на възрастни (AES). Въпреки че двете изследвания се различават по цели, обхват и подходи, предвидените форми на неформални обучения, които се наблюдават, съответстват на общите изисквания - да бъдат организирани, но да не водят до придобиването на степен на образование или степен на професионална квалификация (табл. 4).



**4. Наблюдавани форми на неформални обучения в изследването „Продължаващо професионално обучение на заетите лица“ и в Изследването на образованието и обучението на възрастни**

Продължаващо професионално обучение на заетите лица (CVTS)	Изследване на образованието и обучението на възрастни (AES)
<p>Според възприетата методология неформалните обучения на заетите трябва да са планирани предварително и да са организирани или подпомагани специално с цел обучение, като се наблюдават чрез следните <b>основни форми</b>:</p>	<p>Според възприетата методология неформалното обучение е целенасочено и организирано, но успешното му завършване не води до придобиване на степен на образование или степен на професионална квалификация, като в процеса на изследването се наблюдават следните <b>основни форми</b>:</p>
<p><b>- Курсове (вътрешни и външни)</b> Курсове, организирани и ръководени основно от самото предприятие, и курсове, организирани и ръководени основно от други (трети) организации</p> <p><b>- Планирано обучение чрез обучение на работното място</b> Планирани периоди на обучение, инструктажи или практически опит на работното място или в работна ситуация</p> <p><b>- Ротация на работното място, размени, временно преместване на друга работа или учебни посещения</b> Ротацията на работното място в самото предприятие или размените с други предприятия, както и командировките и учебните посещения, са т.нар. „други“ форми на продължаващо професионално обучение само ако тези мероприятия са предварително планирани с цел развитие и подобряване на уменията на работниците, за които се отнасят</p> <p><b>- Планирано обучение чрез конференции, семинари, търговски изложения (панаири) и лекции</b> Участието (получаване на инструкции) в тези събития се счита за обучение само когато е планирано предварително и целта на участващите заети лица е обучение/учене</p> <p><b>- Планирано обучение чрез участие в групи за обучение или групи за квалификация</b> Групите за обучение са групи от хора, събиращи се периодично с основна цел да научат повече за изискванията на организацията на работата, работните процедури и работните места. Групите за квалификация са работни групи с цел решаване на проблеми, свързани с производството и работното място, чрез дискусия.</p> <p><b>- Планирано обучение чрез самообучение/електронно самообучение</b></p>	<p><b>- Курсове</b> (учебни часове, лекции и упражнения или теоретичен и практически курс) на работното място или през свободното време <i>(Например: курсове по изучаване на чужд език, компютърна грамотност, мениджмънт или курсове по рисуване, готварство, градинарство, шофьорски курсове)</i></p> <p><b>- Семинари или работни срещи с обучителен характер</b> на работното място или през свободното време</p> <p><b>- Частни уроци</b>, водени от учител или инструктор, за когото това е професионална дейност (получава възнаграждение за своята дейност по обучение) <i>(Например: частни уроци за подготовка на кандидат-студенти, допълнително изучаване на учебни предмети извън формалното образование, уроци по пиано)</i></p> <p><b>- Обучение на работното място</b> Планирани периоди на обучение (вкл. инструктаж) на работното място, организирано от работодателя <i>Например: специфични инструкции за работа - обучение за работа със специфична машина или производствен процес; обучение за работа с нова компютърна програма; инструктажи по безопасност на труда или противопожарна безопасност)</i></p> <p><b>Забелжка:</b> В изследването на образованието и обучението на възрастни (AES) е обособена отделна част <b>Самостоятелно обучение</b>, посветена на дейности, които са <b>различни от отчетените при</b></p>

<p>Самообучение е, когато дадено лице е ангажирано в планирана инициатива за обучение, при което организира само условията (времето и мястото) за обучение. Самообучението е процес, при който лицето по собствена инициатива се включва в планирано обучение, като само си организира времето и мястото на обучение и използва едно или повече средства (медии) за обучение (вкл. електронно обучение)<sup>19</sup></p> <p><b>Забележка:</b> Наблюдението на продължаващото професионално обучение на заетите лица в предприятията (CVTS) <b>не обхваща форми на самостоятелно обучение.</b> Последната от наблюдаваните форми на неформални обучения в предприятията („самообучение“) се характеризира с планираност, целенасоченост и организираност и <b>не бива да се смесва с формите на „самостоятелно обучение“,</b> които не са предмет на това наблюдение.</p>	<p><b>формалното образование и неформалното обучение.</b></p>
--	---

Представените систематизации на основните форми на неформалните обучения в трите основни статистически наблюдения дават основание за следните изводи:

- В трите статистически изследвания се наблюдават неформални обучения, които не водят до придобиване на степен от формалната система на образование и обучение и се характеризират с определена степен на организираност (наличие на цели, структура и лице, което изпълнява функции на учител/инструктор/преподавател), което ги отличава както от формалното образование и обучение, така и от самостоятелното учене.

- Поради спецификата в целите и обекта на съответното наблюдение съществуват определени различия между формите на неформални обучения, които се включват в съответните анкетни формуляри и методическите указания към тях.

- С навлизането на компютърно-информационните технологии се увеличава **разпространението на съвременни форми на организирани тренинг инициативи, които се отличават от класическите присъствени курсове - тип „класна стая“.** Нарастват възможностите за достъп (нерядко и денонощен) до предварително подготвени тренинг ресурси/материали и до учител/инструктор/съветник (вкл. и в реално време). Във връзка с това през последните години като форми на неформални обучения се наблюдават и популяризират „насочено самообучение“ и „самообучение“, които не бива да се смесват с

<sup>19</sup> Анкетна карта за наблюдение на продължаващото професионално обучение на заетите лица в предприятията през 2015 година.

дейностите по самостоятелно обучение (за които има специален раздел в изследването на образованието и обучението на възрастни).

- Разнообразието в наблюдаваните форми на неформални обучения при трите основни статистически наблюдения може да се разглежда като потенциал за бъдещо усъвършенстване на техния методологически инструментариум - вкл. на списъка от наблюдавани форми на неформални обучения.

Националните статистически изследвания са динамична система и непрекъснато усъвършенстват своя методически инструментариум, вкл. и като авторитетен партньор в системата на Евростат. Според специализирано изследване в тази област „подобряването на формулировката и съдържанието на въпросите ... подобрява качеството на данните“.<sup>20</sup>

Въз основа на представения анализ се формулират конкретни предложения за оптимизиране на съдържанието на въпросите за наблюдение на неформалните обучения (в рамките на Наблюдението на работната сила), които могат да бъдат от полза при бъдещо усъвършенстване на това мащабно и авторитетно статистическо изследване. Формулировките на въпросите за неформалното обучение може да се усъвършенстват, като се използва представеният по-горе подход на Унгария и Полша **за по-детайлно изброяване на конкретни форми в анкетната карта**, а не само в указанията за попълване на анкетната карта. Наред с традиционната систематизация на формите на неформални обучения в България (представени подробно в Указания за попълване на анкетните карти за наблюдение на работната сила в България) е добре **в анкетната карта за Наблюдение на работната сила (в раздел „Образование и обучение“)** да се посочат и следните три форми:

- **Обучение/инструкции по безопасност на труда, противопожарна безопасност** (анкетна карта на наблюдението на работната сила в Унгария).

- **Инструкции за начина на изпълнение на задачи**, когато се извършва определена дейност *с помощта на приспособления/механизми* (анкетна карта на наблюдението на работната сила в Полша).

- **Насочено самообучение** (посочено е в анкетна карта на наблюдението на работната сила в Полша, *отделно от традиционните дистанционни/кореспондентски форми*), разбирано като форма на обучение, позволяваща придобиването, актуализирането или прилагането на знания и умения в определена област на основата *на предоставени материали от организатора на обучението, специално чрез използването на поща*,

---

<sup>20</sup> Revision of education variables in the EU Labour Force Survey - summary of the 2010 Eurostat grant action, EUROPEAN COMMISSION, EUROSTAT Directorate F: Social statistics Unit F-5: Education, health and social protection, p. 3.

*интернет, книги, CDs/DVDs, с едновременно осигуряване на консултации с лица, които отговарят на изискванията за обучители.* Тази форма на неформално обучение ще се популяризира все по-широко с навлизането на информационните технологии в тренинг процесите и това трябва да се отразява своевременно в методологията на ежегодното наблюдение на ученето през целия живот.

Представените конкретни предложения могат да бъдат полезен акцент при бъдещи инициативи за усъвършенстване на ежегодното наблюдение на участниците в неформалните обучения, което осигурява **ключова информация за напредъка по отношение на основната цел в Националната стратегия за учене през целия живот** - повишаване на участието на населението на 25 - 64 навършени години в образование и обучение от 1.5% през 2012 г. на повече от 5% през 2020 година.

## **ЦИТИРАНА ЛИТЕРАТУРА:**

**Актуализирана стратегия за заетостта на Република България 2013 - 2020.**

**Атанасова, М.** (2015). Обучение и развитие на човешките ресурси - теория и практика, Авангард, София.

**Богданов Б.** (2015). 135 години държавна статистика в България, Статистика, кн. 2.

**Годишен доклад за изпълнението на Националната стратегия за учене през целия живот за периода 2014 - 2020 година** (2015). Министерство на образованието и науката, София.

**Дейкова, В. и колектив** (2015). Доклад за напредъка в сектора за учене на възрастни в България, София.

**Закон за професионалното образование и обучение.**

**Национална стратегия за учене през целия живот за периода 2014 - 2020 година.**

**Стратегия за развитие на професионалното образование и обучение в Република България за периода 2015 - 2020 година.**

**Annual survey report 2014 Learning and Development CIPD, Chartered Institute of Personnel and Development, London, 2015.**

**Classification of learning activities** (2006). Manual, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

**Education and Training Monitor, Bulgaria** (2015). Luxembourg: Publications Office of the European Union. **EU Lifelong learning statistics; Lifelong learning statistics**, [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Lifelong\\_learning\\_statistics#Methodology\\_.2F\\_Metadata](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Lifelong_learning_statistics#Methodology_.2F_Metadata).

**EU labour force survey - methodology**, [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/EU\\_labour\\_force\\_survey\\_-\\_methodology](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/EU_labour_force_survey_-_methodology), Core questionnaires. EU Labour Force Survey EXPLANATORY NOTES (TO BE APPLIED FROM 2016Q1 ONWARDS) EU Labour Force Survey Database, User Guide Version: November 2015.

**Explanatory Notes for the Labour Force Survey** (ZG File, ZD Questionnaire, ZA File) Warsaw, December 2015.

**Manual for facilitators in non-formal education Council of Europe** (2009).

**PROS and CONS of DIFFERENT REFERENCE PERIODS FOR DATA on PARTICIPATION IN EDUCATION AND TRAINING**, EC, EUROSTAT, Directorate F: Social Statistics, Unit F-5: Education, health and social protection statistics, Version 07/02/2012.

**REPORT FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT AND THE COUNCIL**, on the implementation of Council Regulation (EC) No. 577/98 on the organisation of the labour force sample survey in the Community, 2015.

**Revision of education variables in the EU Labour Force Survey - summary of the 2010 Eurostat grant action**, EUROPEAN COMMISSION, EUROSTAT Directorate F: Social statistics  
Unit F-5: Education, health and social protection.  
Terminology of European education and training policy: a selection of 130 terms , 2nd ed.  
Luxembourg: Publications Office, CEDEFOP, 2014.