



INVESTING IN PEOPLE



МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА

ЦЕНТЪР ЗА РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ
И РЕГИОНАЛНИ ИНИЦИАТИВИ

ТЕМАТИЧЕН

БЮЛЕТЕН

АВГУСТ
2015

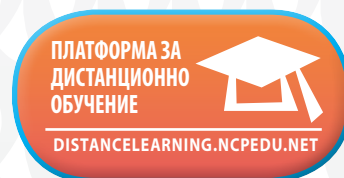
- НА ФОКУС
- „С ОРИЕНТИРАНО КЪМ ДЕЙСТВИЕ ОБУЧЕНИЕ“
КЪМ РАЗВИТИЕ НА КОНКРЕТНИ
ПРАКТИЧЕСКИ УМЕНИЯ
- АПРОБИРАНЕ НА МЕТОДА
„ВКЛЮЧАЩО ОБУЧЕНИЕ“



ЕЛЕКТРОННА БИБЛИОТЕКА
WWW.E-LIBRARYEU.COM



КЛУБ НА ЛЕКТОРА
WWW.LECTURERCLUB.COM



ПЛАТФОРМА ЗА
ДИСТАНЦИОННО
ОБУЧЕНИЕ

DISTANCELEARNING.NCPEDU.NET

НА ФОКУС

ЦРЧРРИ има традиции в изготвянето на тематични бюлетини, касаещи различни методически аспекти. В този брой ще ви представим методите и подходите, прилагани в обученията, които Центърът организира и провежда.

Като модерна обучителна институция ние се стремим да следваме иновативните тенденции при обученията на възрастни и да предложим по-голям брой интерактивни форми, които да отговарят на изискванията и потребностите както на обучаваните, така и на лекторите в обученията.

В Клуба на лектора **www.lecturerclub.com** - един от дигиталните продукти на Центъра, всеки месец нашите лектори имат възможността да обсъждат зададена тема от методическо естество. След обобщение и анализ на публикуваните мнения екипът на Центъра получава много важна информация за възгледите на лекторите по отношение на нови-

те методи и подходи за приложение в обученията, в които те биха участвали.

Този принцип на взаимодействие между експерти на Центъра и лектори в обученията е дал ресурс за методическа разработка на следните методи на обучение:

- Ориентирано към действие обучение;
- Коучинг;
- Дистанционна консултация на работното място;
- Включващо обучение.

Една част от тези методи екипът на центъра вече прилагаме в нашите обучения, други се апробират, а трети са в процес на разработка и адаптация за нуждите на ЦРЧРРИ. С разработването и прилагането на нови интерактивни методи за обучение на възрастни ние целим осигуряване на конкурентно обучение, съсредоточено върху постигнатите резултати от обучителния процес.



„С ОРИЕНТИРАНО КЪМ ДЕЙСТВИЕ ОБУЧЕНИЕ” КЪМ РАЗВИТИЕ НА КОНКРЕТНИ ПРАКТИЧЕСКИ УМЕНИЯ

През 2011 г. в продължение на три месеца в Клуба на лектора на ЦРЧРРИ е проведена дискусия върху метода ОДО (Ориентирано към действие обучение), в резултат на което екипът на Центъра се заема с разработването на метода, съобразно тематичната ориентираност на обученията.

Методът се основава на известния модел на учене чрез опит, представен от Дейвид А. Колб - „Учение чрез опит” (Колб, 1984). Той се фокусира върху важността на опита чрез препратка към Конфуций (около 450 пр.н.е), чиято фраза: „Кажми ми и аз ще забравя. Покажи ми и аз може да запомня. Включи ме и аз ще разбера.” недвусмислено изтъква значимостта на личното активно участие на обучаемите в процеса на осмисляне на знанията и придобиването на умения.

При прилагането на този метод е много важна комплексността на действието. Той е изключително подходящ за прилагане при обучението на възрастни, защото наред с усвояването на знания, се предоставя възможност за придобиване на така ценната способност за самостоятелно мислене и действие, изразяваща се в умения за самостоятелно информиране и планиране на дейности във връзка с решаване на поставена задача (проблем), осъществяването им и самоконтрола върху качеството на изпълнението.

ОДО започва да се прилага в Центъра след създаване на специализирана методика и първото обучение, в което е апробирано е предназначено за инспектори от ИА „ГИТ”. Постигнатите резултати след края на обучението дават основание методът да се приложи и в други направления.

Към днешна дата изцяло или от части ОДО се прилага в професионалните обучения за служители на АЗ и АСП, които протичат на дистанционната платформа на ЦРЧРРИ.

ОДО, като част от интерактивните методи, има за цел придобиване не само на знания по определена тема, но и развиване на трайни умения за решаване на конкретни практически задачи. За да се проведе обучение по този метод е необходимо да се създават конкретни, близки до действителността ситуации и да се формулират работни задания, свързани с практиката. Задачите и проблемите трябва да се решават самостоятелно в процеса на обучение. Това е и принципът на работа в дистанционните обучения – теоретичният материал е предварително предоставен на обучаемите, след което те групово (в учебен форум) или индивидуално (чрез индивидуално съдействие с тютор) работят върху зададен реален казус или задача.

Методическият отдел на Центъра осъществява периодичен мониторинг върху резултатите от метода и прави анализ за целесъобразността му.



КОУЧИНГ - СЪВКУПНОСТ ОТ ОБУЧЕНИЕ, УСВОЯВАНЕ НА УМЕНИЯ И САМОУСЪВЪРШЕНСТВАНЕ С ЛЕКТОР

ЦРЧРРИ апробира в няколко обучения метода Коуч. Според концепцията за Невро-лингвистичното програмиране (НЛП) това е методология, базирана на принципа, че всяко поведение има структура, и че тази структура може да бъде извлечена, научена и дори променена. Водещият принцип на този метод е да знаем какво е полезно и ефективно.

За принципите на Коучинга, неговото приложение, предимства и недостатъци разговаряме с един от водещите коучъри в България –

г-жа Лора Арнаудова. Тя самата казва за себе си, че е учител по внимание. Завършила е образованието си в областта на икономиката и търговията в Луис Гуидо Карли (LUISS) в Рим, Италия. Има магистратура по „Бизнес администрация“ от Университета Хил в Лондон, Великобритания. Тя е сертифициран Коуч и НЛП (Невро-лингвистично програмиране) треньор от Обществото по НЛП на д-р Ричард Бандлър.

С г-жа Арнаудова разговаря Милена Кьосева – методист в ЦРЧРРИ.



Лора Арнаудова

Все по-често започна да се говори за Коучинг. В какви професионални сфери наблюдавате развитието му? Какви най-често са Вашите клиенти?

Да. Така е. През последните 3-4 години българинът започна да се отваря все повече към новото. Стана все по-иновативен, интересува се от още по-широк спектър от дейности. Търси активно промяната.

Преди 10 години, когато започнах да се занимавам с Коучинг (www.coaching.bg) и НЛП (www.nlpbulgaria.bg/nlp-society.php), идваха хора от сферата на услугите. Предимно мениджъри човешки ресурси, обучители, търговци, които сами инвестираха в развитието си. Сега спектърът се е разширил значително, така както целите и проблемите, с които хората идват. Компаниите вече инвестират в ключовите си служители не само за корпоративни цели, но и за това служителите да водят един по-ползотворен личен живот. Може да ви се стори странно, но въпреки трудностите пред които сме изправени в ежедневието, ние сме станали по-осъзнати като индивиди, като част от обществото. Имам късмета да наблюдавам този процес в реално време, защото идват хора от

буквално всички сфери и нива. Например: мениджъри, адвокати, невролози, студенти, спортисти, треньори, счетоводители, архитекти, психолози, инженери, учители, хора на изкуството, журналисти, съдии, стоматолози, телевизионни водещи, PR специалисти, биолози. Доста често имам клиенти, които живеят извън граница. С тях работя онлайн. Онова, което обединява всички тези хора, е желанието да извадят личния потенциал, да усъвършенстват скритите заложби, да освободят вниманието и да го насочат към полезното, към желаното.

Мога да определя три основни категории спрямо целите, с които хората идват. Едната включва онези, които идват за индивидуалния коучинг. Това са хората, които имат желание да получат подкрепа в решаването на даден проблем или в дефинирането и планирането на дадена лична цел. След това е коучингът на спортисти. Тяхната цел е предимно да отработят ментални стратегии за по-успешно представяне. Третата категория е т. нар. бизнес коучинг. При бизнес коучингът се развиват специфични умения като лидерство, управление на екип, управление на процеси, емоционална интелигентност, мотивация, решаване на конфликти, водене на преговори. Особеното при коучинга е, че прилаганите инструменти следват несъзнателните ментални процеси и личният потенциал на човека, който сам избира посоката и решенията. Коучът помага на вниманието да отбере от възможните алтернативи, желаните решения.

Според Вас Коучингът необходимост ли е или е модно течение?

Модно течение може да остане самото наименование, но подходът ще се запази, защото всеки който желае да развива себе си и да твори се нуждае от време на време да се пренастои, да се прочисти вътрешно, да осъзнае, да намери истината, да подреди приоритетите си, да намери сили, за да действа. Нужна му е енергия. Колкото повече е вкопчен в ежедневните мисли и грижи, толкова по-малко енергия има. Чистата енергия, това е вниманието. Аз уча хората как да ползват вниманието си, как да пестят внимание, как да го освобождават от ненужни мисли, как да насочват вниманието към желани дестинации. За радост Коучинг инструментите, съчетани задължително

с НЛП техники (www.nlpbulgaria.bg/nlp.php) дават такава възможност. Всеки ден виждам блясъка в очите на човека, който току що е открил решението на въпроса, с който е дошъл. Това е моето истинско удовлетворение.

Как Вие виждате приложението на Коучинга при работа в социалната сфера? Да речем социалните работници как биха могли да го приложат?

Като глътка свеж въздух. Този подход ще даде подкрепа първо на социалните работници и съответно на хората, с които работят. Да се работи с чуждите проблеми е винаги достойно предизвикателство. Изисква се търпение, смирение, личен подход и много любов. Разбира се, добра стратегия и оперативна последователност. Вярвам твърдо, че коучинг инструментите са напълно адекватни за тази сфера, защото дават повече емоционална устойчивост, повече гледни точки, повече начини за справяне с проблемите. От една страна се преодолява трудността на самата професия, а от друга се предоставя един нов подход към онези хора които се намират в особено положение. Важното е да бъде съчетан със специфичността на съответното направление или социалната сфера, докато се напасне общ адекватен модел.

Какво е Коучинг – обучение, т.е. усвояване на нови умения от коуча или самоусъвършенстване?

В будизма има три пътя. Наричат се Хинаяна, Махаяна и Ваджаяна. Първият е Пътят на самодисциплината, вторият път е помощта отвън, а третият път е пътят на просветлението или самоусъвършенстването. Ролята на коуча е да спомогне пътя на самодисциплината и пътя отвън, чрез изваждане от подсъзнанието и трениране на онези умения, които ще помогнат на човека в посоката към просветление и самоусъвършенстване. Коучинг е съвкупност от обучение, усвояване на умения и самоусъвършенстване с лектор „А3“. Коучът учи как да ползваш този „А3“.

Може ли всеки човек да се развива чрез Коучинга? Има ли някакви базови изисквания за приложението на метода?

Да би могъл. Както споменах, коучът и коучинг инструментите предоставят един чудесен начин за последователна осъзната промяна на индивида. Искам да подчертая, че Невро-лингвистичното програмиране дава онези меки умения, от които се нуждае всеки тръгнал по пътя на коучинга. Те оформят неразделна част от удивителният процес на предизвикване на вътрешна промяна. Необходими са знания и разбира се практика и опит. Нима има нещо по-приятно от усмихнат човек, който току що е решил ключов проблем от живота си?

Къде са плюсовете и минусите на метода при работа с различни клиенти?

Професионалистът използва плюсовете като сигнал за постигнати резултати, а минусите като индикатор, че има още какво да учи. И в двата случая е време за още практика, която ще донесе нови плюсове и минуси. Колкото по-различни са клиентите толкова по-обширно е полето на приложимост на инструментите спрямо различните индивидуалности. Експертизата на коуча се повишава чрез разширяване на използваните техники.

Може ли всеки учител, лектор или ментор да бъде коуч?

Да. Чудесно съчетание. Коучингът разкрива вълнуващо комплексно умение превъплатено в лич-

на ментална и емоционална устойчивост. Мога уверено да кажа, че ако коучинг и НЛП бъдат интегрирани в професиите учител, лектор, ментор, и бих добавила, лекар, мениджър, това ще подчертае добавената стойност на тези професионалисти, като ги прояви в нова светлина. Представете си колко удовлетворително би се отразила на мотивацията за учене на нашите деца, подкрепя следваща техните заложиби.

Бихте ли споделили с нас някои интересни резултати от Вашата практика?

Има стотици. Съдия премахна безсънието си. Спортист спечели световна титла. Инженер с фобия от вода се гмурка. Успешно стартиран бизнес в сферата на онлайн продажби. Мениджър развитие смени призванието си. Одитор с дилема между работа или второ дете, реши. Жена се научи да обича себе си. Собственик на строителна компания оптимизира оперативните процеси. Майка промени менталната стратегия за търпение към сина си, относно времето за ползване на компютър. Зъботехник реши, че обича работата си. Адвокат реши да си почива повече. Зад всеки един от тези резултати се крие цял личен свят от преживявания и предизвикателства, съдба, търсеща внимание.

Благодаря Ви за отделеното време!



ОБУЧЕНИЕ

АПРОБИРАНЕ НА МЕТОДА „ВКЛЮЧАЩО ОБУЧЕНИЕ”

Включващото обучение обръща процеса на конвенционалното обучение, при което фокусът е съсредоточен върху лектора и той е основната фигура, от която се черпи знания/ умения. При новия метод участниците са тези, които споделят знания, базирани на вече придобити умения, а лекторът е в ролята на ментор.

Методът „Включващо обучение” бе подложен на дискусия в Клуба на лектора и анализът показва, че има потенциал за приложението му в Центъра. Аprobацията му се състоя в обучение на тема „Актуални въпроси по прилагане на нормативната уредба при управление на човешките ресурси в държавната администрация”, в което взеха участие експерти от звената по управление на човешките ресурси в МТСП, ВРБ към министъра на труда и социалната политика и други държавни институции.

Лектор на обучението бе г-жа Ваня Новакова - държавен експерт от дирекция „Модернизация на администрацията” в администрацията на Министерския съвет. Тя е и ръководител на проекти за управление на ЧР – „Подобряване на политиката по управление на ЧР в държавната администрация” и „Развитие на системата за планиране и мобилност в държавната администрация”.

Г-жа Новакова прие с ентузиазъм да бъде първият лектор, който „ще преобърне” общоприетата рамка за обучение, чрез апробирането на включващото обучение. Опитът и компетентностите, които притежава г-жа Новакова допринесоха значително за положителният ефект от аprobацията. След приключване на обучението, г-жа Новакова сподели своето виждане за новият метод в интервю за нашия бюлетин:



Ваня Новакова

Г-жо Новакова, вие бяхте първият лектор в Центъра, който приложи включващото обучение. Какво е мнението ви за този метод, къде са силните и слабите страни на методиката? Можете ли да посочите и други области за приложението му?

Прилагането на метода „включващо обучение“ беше предизвикателство за мен. Мисля, че методът има редица предимства, когато участниците изпълняват еднакви или сходни функции и имат еднакви професионални отговорности и задължения. От една страна този метод ангажира участниците да се подготвят предварително, за да могат по време на обучението да презентират това, което са разбрали от изпратените учебни материали. А аз вярвам, че предварителната подготовка е една от представките за успешно обучение в дадена професионална област. От друга страна, включващото обучение стимулира активността на участниците през цялото време. А това влияе не само върху надграждането на техните професионални знания и умения, но и върху изграждането на отношения и мрежи между тях, което намирам за много полезно. Смятам, обаче, че групата трябва да бъде сравнително хомогенна от гледна точка на професионалната подготовка, за да се гарантира включването на всички участници.

Как трябва да протича едно ефективно обучение за служителите от държавната администрация?

Едно ефективно обучение, специално в моята област, трябва да е интерактивно, съсредоточено върху участника и върху резултата, да е основано на тясното взаимодействие между преподавателя и участниците. Взаимният обмен на информация и взаимната обратна връзка подпомагат идентифицирането на практически проблеми и тяхното решаване, а това създава добавена стойност както за участниците, така и за преподавателя.

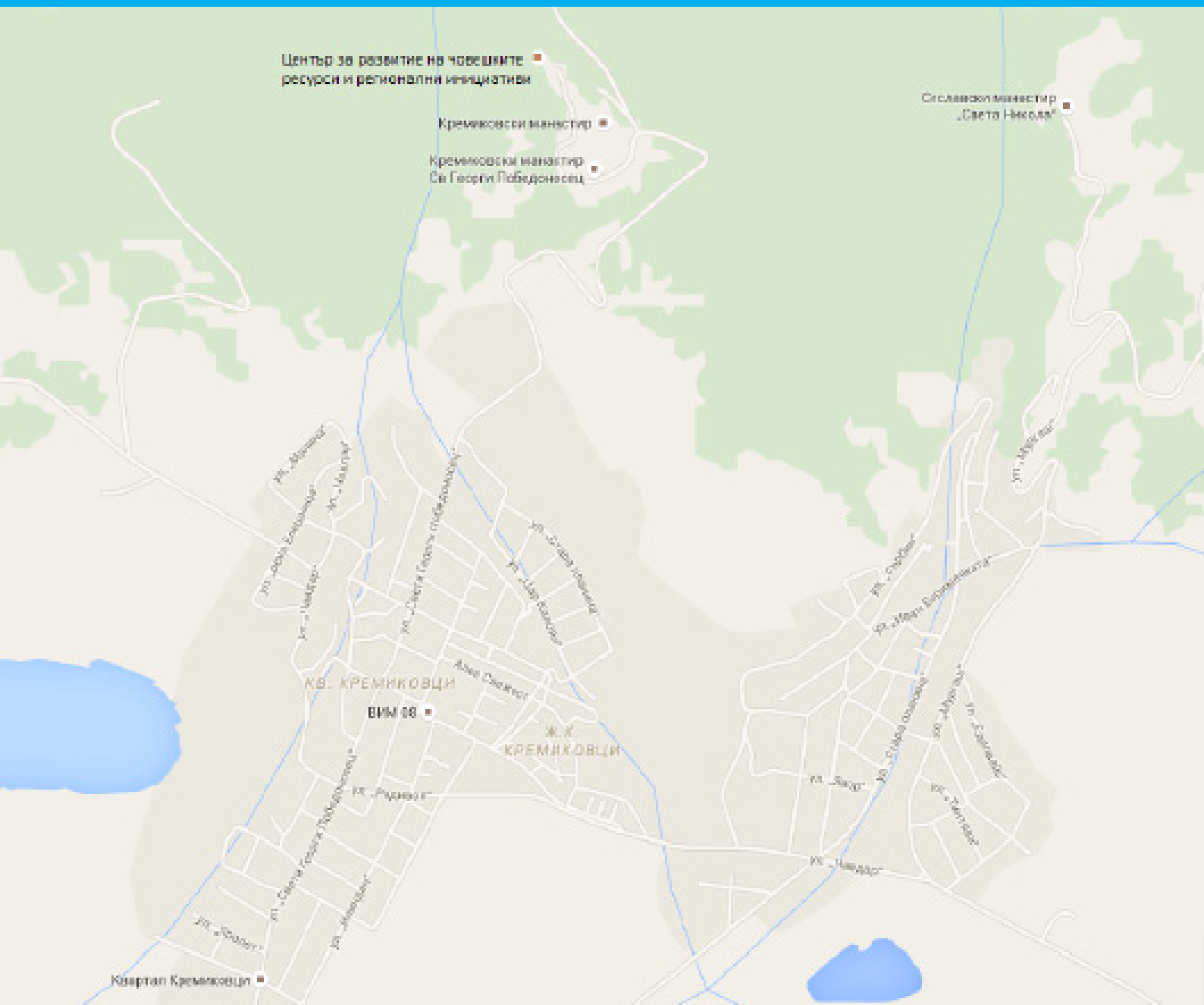
Смятам, че участниците в едно ефективно обучение, трябва да са ангажирани, а преподавателят да поддържа, стимулира и дори да провокира тяхната активност, да осигури контакта им със съдържанието, както и надграждане на новото над старото знание и разбиране.

Какво е Вашето виждане за методите на преподаване, прилагани в ЦРЧРРИ?

ЦРЧРРИ е, както се казва „напред с материала“ по отношение на прилаганите методи на преподаване. Доколкото знам, Центърът прилага дистанционно обучение, коучинг, ориентирано към действие обучение. Мисля, че всеки от тези методи има своето място в зависимост от целите на обучението и при подходящо таргетиране на участниците.

Благодаря за вниманието!





АЛТЕРНАТИВЕН ТРАНСПОРТ ДО ЦРЧРИ

Автобусна линия 117

делник – в сила от 04.03.2015

От спирка кв. Кремиковци към спирка Автостанция Изток

5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
5:41	6:01	7:16	8:10	9:05	10:19	11:17	12:15	13:15	14:20	15:35	16:20	17:21	18:12	19:02	20:27	21:02	22:50	23:54
6:21	7:34	8:28	9:25	10:48	11:46	12:45	13:45	14:55	16:55	17:47	18:37	19:27	21:47					
6:40	7:52	8:46	9:50									19:57						
6:58																		

От спирка Автостанция Изток към спирка гр. Бухово

4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
4:30	5:10	6:07	7:01	8:23	9:17	10:15	11:15	12:15	13:25	14:05	15:30	16:20	17:10	18:00	19:00	20:20	21:25	22:30
4:50	5:30	6:25	7:19	8:48	9:46	10:45	11:45	12:50		14:50	15:55	16:45	17:35	18:30	19:35			
5:49	6:43	7:38																
7:58																		

Автобусна линия 117

предпразник, празник – в сила от 11.10.2014

От спирка кв. Кремиковци към спирка Автостанция Изток

6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
6:03	7:03	8:03	9:23	10:03	11:34	12:19	13:00	14:23	15:05	16:35	17:20	18:05	19:25	20:05	21:38	22:38	23:38
		8:43		10:48		13:41		15:50		18:45		20:50					

От спирка Автостанция Изток към спирка гр. Бухово

4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
4:40	5:40	6:40	7:20	8:00	8:25	10:10	11:35	12:16	13:40	14:25	15:10	16:40	17:20	18:00	19:25	20:15	21:15	22:15
				40		10:55		12:58		15:55		18:40						

Редакционна колегия:

Галина Иванова

Милена Кьосева

Графичен дизайн:

Никифор Никифоров

Бюлетинът се финансира по Споразумение между МОЦ на МОТ и ЦРЧРРИ.

Авторските права на този бюлетин са собственост на Информационното звено към ЦРЧРРИ.

Никаква част от този продукт не може да бъде копирана или използвана без съгласието на ЦРЧРРИ.

Нарушителите ще бъдат третирани по смисъла на Закона за защита на авторски права.