



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ИНВЕСТИРАМЕ В ХОРАТА



ЦЕНТЪР ЗА РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ
И РЕГИОНАЛНИ ИНИЦИАТИВИ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

ЯНУАРИ 2020

БЮЛЕТЕН



НА ФОКУС

ИНИЦИАТИВИТЕ ПО ПРОЕКТ „ИНТЕГРИРАНИ
ОБУЧЕНИЯ ЗА АДМИНИСТРАЦИЯТА НА ПАЗАРА НА
ТРУДА И В СОЦИАЛНАТА СФЕРА“ - МОДЕРЕН ПОДХОД ЗА
ОБСЪЖДАНЕ НА АКТУАЛНИ ЗА ОБЩЕСТВОТО ПРОБЛЕМИ



РАЗВИТИЕТО НА НОВИ МЕТОДИ В ОБУЧЕНИЕТО НА
ВЪЗРАСТНИ – ПРИОРИТЕТ В РАБОТАТА ПО ПРОЕКТ
„ИНТЕГРИРАНИ ОБУЧЕНИЯ ЗА АДМИНИСТРАЦИЯТА НА
ПАЗАРА НА ТРУДА И В СОЦИАЛНАТА СФЕРА“



ЕЛЕКТРОННА БИБЛИОТЕКА

WWW.E-LIBRARYEU.COM



КЛУБ НА ЛЕКТОРА

WWW.LECTURERCLUB.COM



ПЛАТФОРМА ЗА
ДИСТАНЦИОННО
ОБУЧЕНИЕ



PDO.CHRDRI.NET

Проект „Интегрирани обучения за администрацията на пазара на труда и в социалната сфера“

BG05M9OP001 – 3.015-0001-C01

www.eufunds.bg

НА ФОКУС



Традиционно за Центъра януари е период на усиленна подготовка на предстоящата учебна година, на анализиране на постигнатото и планиране и разпределяне на предстоящите задачи, както по осъществяваните проекти, така и за обученията, финансирани от Националния план за действие по заетостта.

Екипът, работещ по проект „Интегрирани обучения за администрацията на пазара на труда и в социалната сфера“ на ОП РЧР 2014-2020г., работи усилено по подготовката на Оперативния план за обученията и Католага за 2020 г., при изготвянето на които е взета под внимание получената информация от проведеното през есента на 2019 г. социологическо проучване на потребностите от обучение, в което участие взеха 790 представители на администрациите на пазара на труда и социалната сфера. Темите, които Центърът

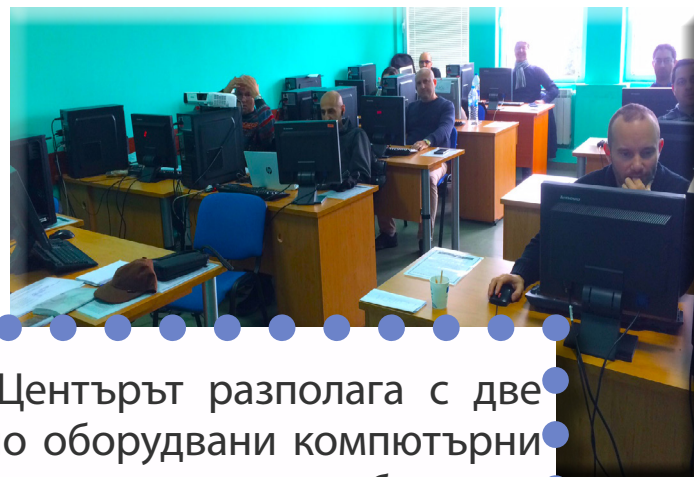
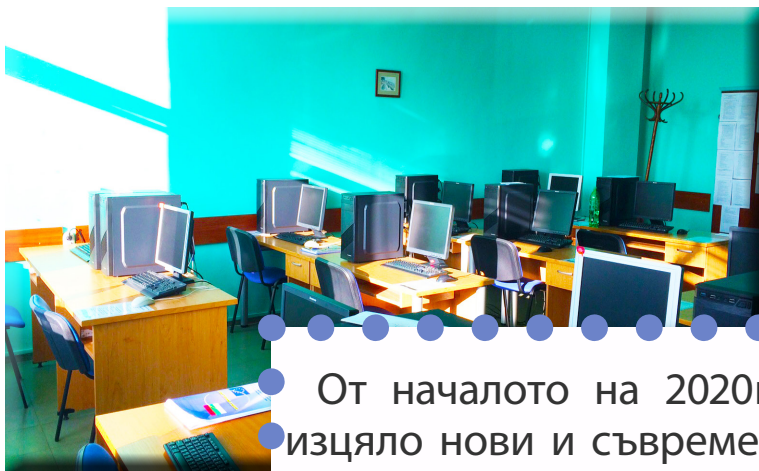
вече представи за коментари и бележки пред представители на звената по човешките ресурси на някои от водещите институции, взели участие в обученията по проекта, са формулирани въз основа на резултатите от проучването на потребностите, актуалните насоки в развитието на политиките на пазара на труда и в социалната сфера и натрупания през годините опит в осъществяването на обученията за публичната администрация.



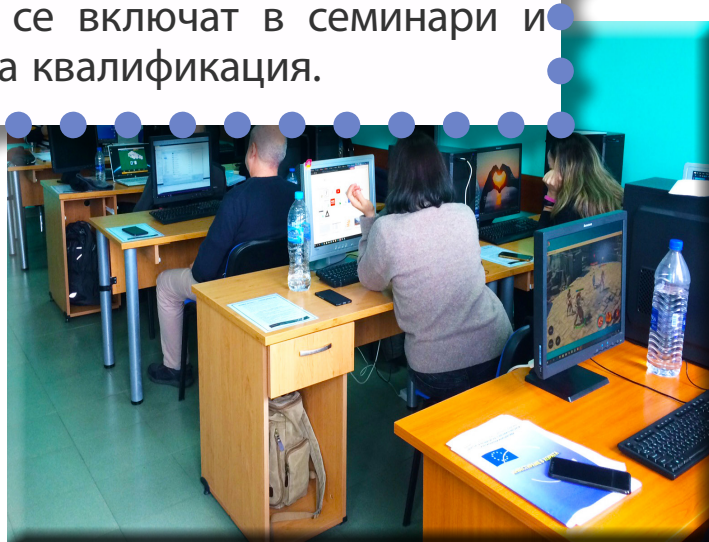
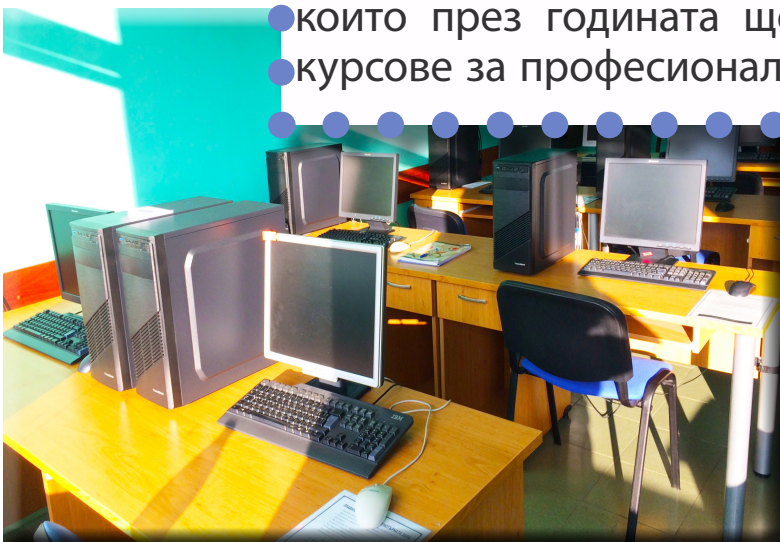
В края на месец февруари Каталогът за обучения за 2020 г. ще бъде публикуван на сайта на ЦРЧРРИ в електронната си версия, като издаването му в хартиената му версия е планирано за началото на месец март т.г., когато ще стартират и първите семинари по проекта.

Преди това обаче, още в началото на февруари, с подкрепата на проекта ще бъде проведена важната с оглед на актуалните проблеми в социалната и образователната сфери кръгла маса за обмен на опит и добри практики между институциите за работа по Механизма за обхващане, включване и предотвратяване на отпадането от образователните институции на деца и ученици в задължителната предучилищна и училищна възраст. Повече за нея се съдържа

През настоящия месец дейността на Центъра и осъществяваните в него програми и проекти ще бъдат представени пред широка аудитория от студенти от специалностите „Педагогика“ и „Социални дейности“ на СУ „Св. Климент Охридски“. Г-н Иван Бакалов, началник на отдел „Учебна дейност“, заедно с методиста на Центъра, г-жа Лина Костадинова, ще разяснят добрите практики при планиране и осъществяване на програмите, като ще поставят акцент върху осъществяваните от Центъра обучения в областта на социалните дейности. Заедно в това, студентите ще могат да се запознаят и с възможностите за осъществяване на краткосрочни стажове по различни направления от дейността на ЦРЧРРИ.



От началото на 2020г. Центърът разполага с две изцяло нови и съвременно оборудвани компютърни зали. Те са на разположение на всички обучаеми, които през годината ще се включат в семинари и курсове за професионална квалификация.



ИНИЦИАТИВИТЕ ПО ПРОЕКТ „ИНТЕГРИРАНИ ОБУЧЕНИЯ ЗА АДМИНИСТРАЦИЯТА НА ПАЗАРА НА ТРУДА И В СОЦИАЛНАТА СФЕРА“ - МОДЕРЕН ПОДХОД ЗА ОБСЪЖДАНЕ НА АКТУАЛНИ ЗА ОБЩЕСТВОТО ПРОБЛЕМИ

Съществен елемент от работата по проект „Интегрирани обучения за администрацията на пазара на труда и в социалната сфера“ е осъществяването на инициативи, които да дадат възможност на институциите и организациите, работещи в тези две направления, да обменят опит и добри практики по актуални проблеми. В рамките на проекта е предвидено провеждането на шест инициативи, като две от тях вече бяха осъществени през 2019 г. Особено важна част от дейността по организирането на инициативите е тяхното внимателно планиране, за което г-жа Николова ни разказа в бюлетина от месец май 2019 г., когато все още течеше подготвителната фаза, в която бяха проведени 12 интервюта със заинтересовани институции и организации в областта на пазара на труда и социалната сфера. В началото на новата календарна и учебна година, когато едновременно правим равностметка за постигнатото и планираме онова, което ни предстои, се обърнахме към г-жа Габриела Николова за хода по изпълнението на тази особено важна част от работата по проекта.



Г-жо Николова, какви са осъществените през 2019 г. инициативи и по какъв начин те допринесоха за успешното изпълнение на проекта досега?

Г. Николова: Първата и най-важната цел, която си поставихме, бе ясно да бъде разграничена ролята на семинарите и инициативите, които са залегнали за изпълнение по Проекта. Инициативите се различават съществено от семинарите като метод за работа с целевите групи, обхванати в проекта. Това, което носи един такъв форум с неучебен характер за работа между институции и/или организации, може да бъде формулирано

в няколко направления: да търси решения по даден проблем (вкл. иновативни идеи), да подпомага развитието на политики, да обменя опит и добри практики, да изгражда междуинституционални партньорства, да изгражда експертни мрежи в социалната сфера и на пазара на труда. През 2019г. успяхме да подготвим и организираме две

инициативи. Първата – среща -дискусия, бе свързана с актуалния въпрос по създаване на нормативна база за регламентиране дейността на здравните медиатори. В рамките на нея се обмени опит и добри практики между институции и организации цел да се генерират идеи, които да бъдат използвани при разписване на нормативната база, създадох се контакти, които биха допринесли за надграждане взаимодействието и сътрудничество по разглежданата проблематика, успяха да се дискутират различни аспекти и въпроси за развитието на нормативната база за регламентиране дейността на здравните медиатори.

Втората инициатива, която проведохме, бе в сферата на пазара на труда. Предмет на обсъждане бяха въпроси, свързани с новите моменти от Плана за действие по заетостта за 2020г., както и приоритети на разработването на Стратегия по заетостта на Р България (2021 – 2030г.) Това са актуални направления от развитието и изпълнението на държавната политика в областта на пазара на труда.



В началото на месец февруари ще бъде осъществена Кръгла маса за обмен на опит и добри практики между институциите за работа по Механизма за обхващане, включване и предотвратяване на отпадането от образователните институции на деца и ученици в задължителната предучилищна и училищна възраст. Какви са целите на тази инициатива и кои институции ще вземат участие в нея?

Г. Николова: Въпреки че тенденцията на ранно напускане на образователната система отслабва, темата за обхващане и задържане на ученици в образователната система е актуална, а въпросите, свързани с нея, са многоаспектни. Очакваме Кръглата маса да допринесе за разширяване на диалога и подобряване на съвместната работа между институциите. Потребността от подобен форум бе заявена от Министерството на образованието и науката през 2019г. Фокусът на събитието е върху превантивни дейности по издирването, идентифицирането на децата и учениците в риск от отпадане от образование, особено тези в задължителна предучилищна и училищна възраст. За участие ще бъдат поканени представители на други институции и организации, имащи отношение по поставените въпроси.



Центърът винаги се е опитвал да отговаря в максимална степен на непосредствените и актуални потребности за осъществяване на обучения и инициативи. Има ли механизми, по които ще бъде подкрепена заинтересоваността на институциите по проблемите на оставащите до края на проекта инициативи и как ще бъдат формулирани техните теми?

Г. Николова: В изпълнението си на всички дейности по Проекта, екипът на ЦРЧРРИ се води от правилото за предоставяне на качествено обучение, съобразено със съвременните образователни стандарти. Най-важното предимство е, че темите за нашите обучения и инициативи са формулирани спрямо актуалните потребности и приоритети на институциите и организациите, целеви групи по Проекта. Направления за следващите инициативи, които предстоят през 2020г.

бяха идентифицирани след срещи и разговори със заинтересованите страни през пролетта на 2019г. Това ще бъдат три инициативи, които са получили следващите най-високи резултати по критериите, залегнали в Концепцията за идентифициране на параметрите на инициативите по Проекта. За да отговорим в максимална степен на непосредствените потребности на институциите и организациите, заявили тези направления, ще потърсим от тях потвърждение за тяхната актуалност и през 2020г., след което ще бъдат обявени и конкретните тематични заглавия на инициативите и техния формат на провеждане.

Екипът на Центъра благодари за съдействието на г-жа Габриела Николова!



РАЗВИТИЕТО НА НОВИ МЕТОДИ В ОБУЧЕНИЕТО НА ВЪЗРАСТНИ – ПРИОРИТЕТ В РАБОТАТА ПО ПРОЕКТ „ИНТЕГРИРАНИ ОБУЧЕНИЯ ЗА АДМИНИСТРАЦИЯТА НА ПАЗАРА НА ТРУДА И В СОЦИАЛНАТА СФЕРА“

Семинарите, организирани по проект „Интегрирани обучения за администрацията на пазара на труда и в социалната сфера“ на ОП РЧР 2014-2020г., носят спецификата на надграждащи обучения за професионалисти, притежаващи натрупан богат професионален опит в сферата, в която работят. Това изисква разработване на подходящи методи, отговарящи на от една страна на спецификата на знанията и уменията на обучаемите, а от друга – на тематиката, насочена към социалната сфера и пазара на труда.

Развитието на такива методи е потребност и на самите обучаеми, както показват и анализите от проведеното ежегодно проучване. Според социологическия анализ 69.3 % от анкетираните лица посочват важността на прилагането на интерактивни методи, които да позволят активно включване на всички участници в обучителния процес.

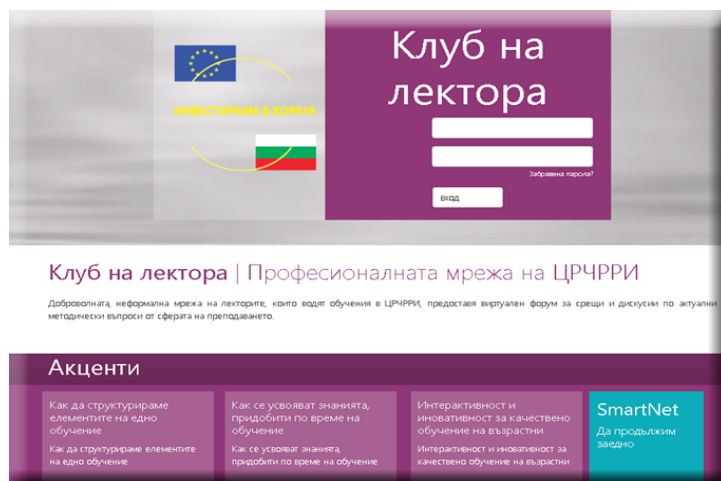
През есента на 2019 г. в Клуба на лектора (www.lecturerclub.com) бяха предложени за обсъждане две теми, които обърнаха вниманието на преподавателите в Центъра към споделяне на опита им в прилагане на методи, изискващи активно участие от страна на обучаемите и изваждането им от пасивната роля на слушатели – игровата дискусия и ползите от ученето чрез сътрудничество и съвместното обучение.

Мненията, които нашите лектори споделиха, са изключително интересни и плодотворни за по-нататъшна работа и със сигурност ще бъдат полезни както на техните колеги, така и на методистите в Центъра. Активността на лекторите по поставените теми красноречиво показва не само важността от развитието на нови обучителни методи в ЦРЧРРИ, но и ползата от Клуба на лектора като форум, в който преподаватели и методисти могат свободно да споделят опита си и по този начин да подпомагат развитието на методически ресурс с цел постигане на по-високо качество на обученията.

Първата тема в Клуба на лектора беше посветена на два често използвани метода във всички обучения, провеждани в ЦРЧРРИ – играта и дискусията с акцент върху начините на тяхното съчетаване с цел превръщането на обучението във възможност за споделяне на опит от специалисти, работещи по едни и същи проблеми. Това е в пряка връзка с постигането на ефективност при осъществяването на основната цел на проект „Интегрирани обучения за администрацията на пазара на труда и в социалната сфера“, а именно – принципа на интегрираност и използването на ефекта от съвместната работа по една и съща тематика на специалисти от различни институции и организации.

Различните видове дискусии и игровият подход са сред темите, предизвикали най-голям интерес в проведените досега дискусии в Клуба на лектора. И двата метода обаче имат своите недостатъци. Често срещан проблем е, че в дискусиите активност може да бъде проявена само от някои от участниците, докато други останат пасивни до края на обучението, като в хода на работата различията в поведението, а оттук и в степента на усвояване на знания и умения от двете групи се задълбочава. Ефектът от наученото чрез игра се размива, ако остане без необходимото структуриране. При тяхното съчетаване под различни форми, което, както нашите преподаватели обърнаха внимание, може да бъде синхронно или последователно във времето, недостатъците и на двата метода могат да бъдат преодолен и положителният ефект от използването им – увеличен. Дискусията може да спомогне за обобщаване на резултатите от играта, но двата метода могат да бъдат използвани и едновременно. Играта, от своя страна, допринася за създаването на приятна атмосфера, която да допринесе за ефективното включване на всички участници в дискусия, както и да ѝ зададе определена структура, като по този начин спомогне за по-ефективното ѝ използване в обучителния процес.

Много важен момент при прилагането и на двата метода, независимо дали поотделно или в съчетание, е възможността им да повлияят мотивацията на участниците, която вече е обсъждана нееднократно в Клуба на лектора. Както дискусията, така и играта създават условия за създаването на ангажираност и съпричастност към обучението и



стимулират опознаването на групата както помежду им, така и с преподавателя, което създава благоприятна възможност за по-нататъпно успешно протичане на обучението.

В научната литература са описани различни възможности за използване на игрови тип дискусии, като участниците могат да бъдат организирани по различни начини и с помощта на различни техники. Има възможност обучаемите да приемат определени роли, като например – част от тях да бъдат „експерти“, а друга – наблюдатели, които при необходимост да се включат в дискусията. При обсъждането на темата в Клуба на лектора подобен метод беше предложен от г-жа Дашенка Кралева, която изтъква ползата от дискусии, в които обучаемите, разделени на две групи, се опитват да обсъдят най-доброто или най-лошото развитие на определен случай в социалната работа. Друга възможност е мненията на курсисте да бъдат организирани чрез подреждането им по контурите на фигури, начертани предварително с хартиено тиксо по пода на учебната зала, както предлага г-н Минчо Николов.

Във всички тези случаи обаче, привнасянето на интерактивен момент в процеса на обучение позволява емоционално въвличане, което спомага за по-доброто възприемане на предлаганата информация.

Във втората тема в Клуба на лектора беше обсъден въпросът за използването на два подхода при поставяне на задачи за групова работа, които могат да бъдат обобщени като учене чрез сътрудничество (cooperative learning) и съвместно обучение (collaborative learning). Общото между двете, което ги прави и подходящи за работата ни в Центъра, е търсенето на активно включване на обучаемите и отговорността, която те самите носят към обучителния процес, поставянето на лектора в ролята на фасилитатор на процесите и изграждането на умения за работа в екип.

При съвместното обучение всички участници работят заедно върху една и съща задача, докато при ученето чрез сътрудничество задачата е разделена между участниците в групата, които после трябва да съчетаят работата си за постигане на общ резултат. По този начин при първия подход обучаемите получават възможност за самоорганизация, която не е под непрекъснат контрол и наблюдение на лектора, както и могат да направят реална самооценка на постигнатото в индивидуален план и от групата, в която участват. При ученето чрез сътрудничество, от друга страна, обучаемите са включени в предварително структурирани дейности, които са под наблюдението и оценката на лектора, а успехът на групата зависи от отчетливите

индивидуални усилия на всеки един от нейните членове.

Лекторите, участвали в дискусията по темата, не дадоха категорично предпочитание към използването на единия или другия метод, а по-скоро подчертаха приложимостта и на двата подхода в обучението, осъществявани от Центъра и техните положителни страни. Силна страна на ученето чрез сътрудничество е възможността за самоорганизация в обучителната група при изпълнението на поставената задача, което води до изграждането на по-добър екип и усещането за общност, в духа на което продължава цялостното обучение. От своя страна, сътрудничеството създава възможност за дисперсиране на гледните точки и извличане на повече информация през личната критична преценка. По този начин се оказва, че предпочитанието към единия или другия метод зависи по-скоро от спецификата на групата от обучаеми и конкретната цел на поставената задача.

Ако се обърнем към научната литература, ученето чрез сътрудничество и съвместното обучение могат да бъдат отнесени към т.нар. кооперативен метод на обучение*, при който имаме много по-висока степен на ефективност в сравнение с информационния и феноменологичния методи. Причината за това е включването на емоционалния момент, който носи формирането на знания и умения съвместно в група, при което не се залага на конкурентността, а на използването на общи ресурси и умения.

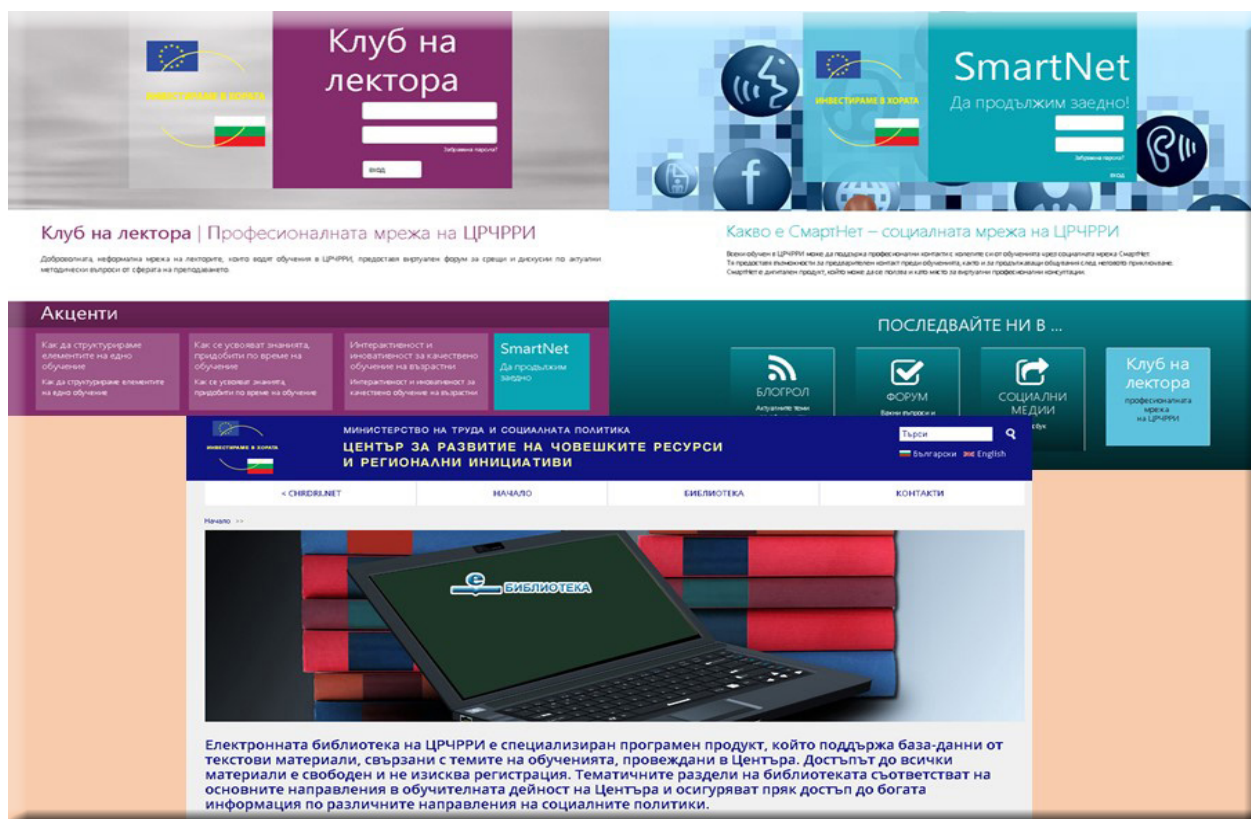
* Вж. Терзиева, В.; Кадемова-Кацарова, П. Съвременни ИКТ базирани методи на обучение. В: VI-та Национална конференция „Образованието в информационното общество“, с. 237-247, <http://sci-gems.math.bas.bg:8080/jspui/bitstream/10525/2334/1/EIS2013-book-p24.pdf>

Сътрудничеството позволява на обучаемите да участват активно в учебния процес, като водят активен диалог и изслушват мненията на останалите. По този начин се установява лична връзка на обучаемите помежду им и спрямо изучаваната тема, която може да бъде обсъждана непредубедено и от различни гледни точки**.

Разбира се, подборът на конкретни методи на обучение още при неговото планиране от лектора, съвместно с методистите на Центъра, зависи до голяма степен от получената предварителна информация за групата от обучаеми. В работата си по проект „Интегрирани обучения за администрацията на пазара на труда и в социалната сфера“, наред със регистрационните форми, които посочват стажа на всяко обучавано лице по специалността, екипът на

Центъра въведе анкетни карти, които са задължително условие за включване в обучението и които позволяват анализ на предварителните познания и нагласи на участниците и подпомагат по категоричен начин избора на най-подходящите методи спрямо конкретната аудитория. Това е една практика, която вече доказва ефективността си през изминалата учебна година и която ще продължим и през втората година на осъществяване на обучения по проекта.

** Именно към тази непредубеденост ни насочва и г-жа Дашенка Кралева в описания по-горе метод на „Най-добрия и най-лошия сценарий“, като обръща внимание, че участниците в дискусиата трябва да споделят дори най-невероятно изглеждащото развитие на определена ситуация. Този „наивен“ поглед към изучавания обект е характеристика на начина, по който учат децата и ресурсите на който могат да се използват и в обучението на възрастни. Вж. Гопник, А. Бебето философ. С., 2012



Редакционна колегия:

д-р Галина Иванова - главен експерт

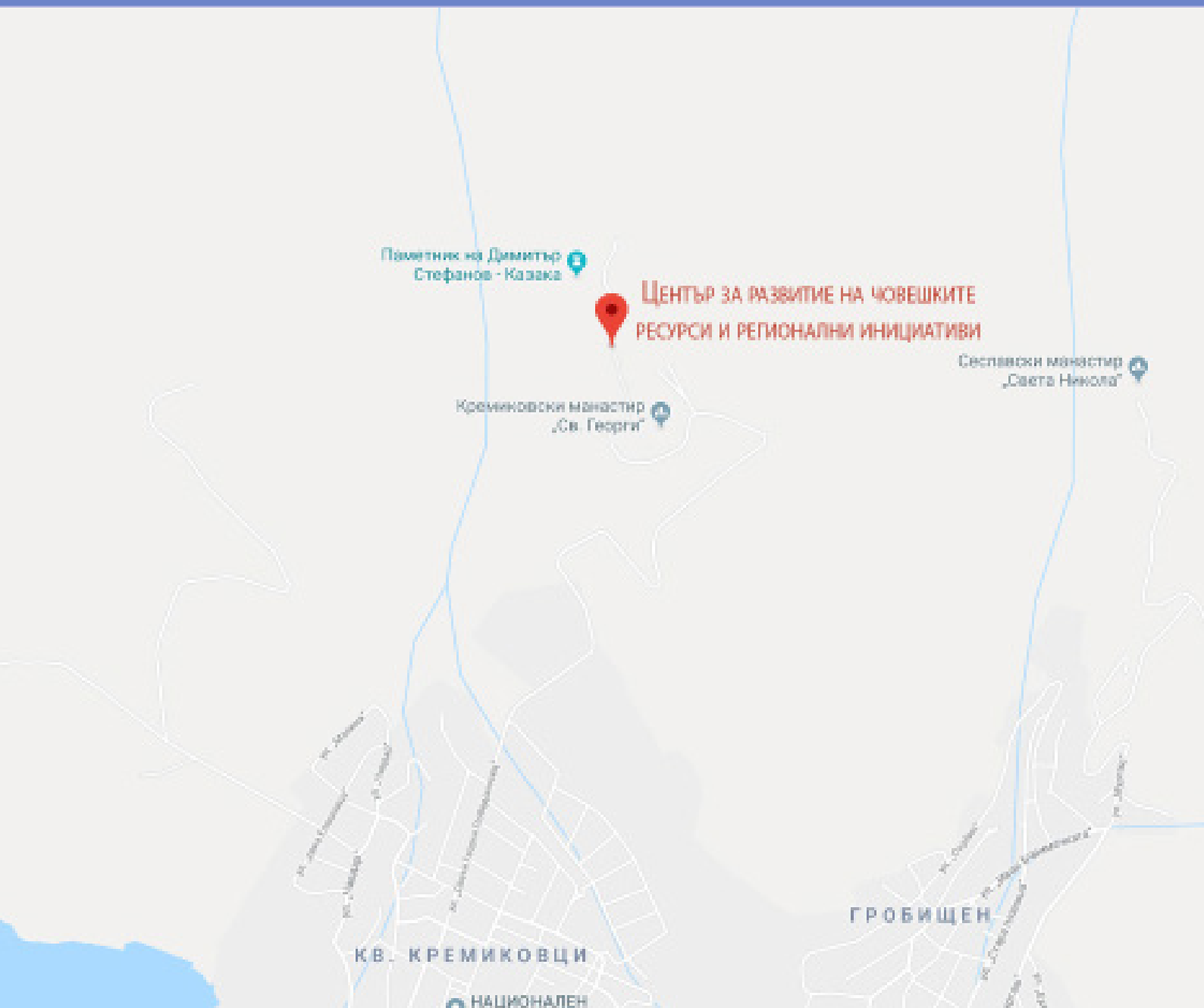
Лилия Бонева - главен експерт

Бюлетинът се финансира от ОП РЧР 2014 – 2020г., в рамките на Проект „Интегрирани обучения за администрацията на пазара на труда и в социалната сфера“.

Авторските права на този бюлетин са собственост на информационния център 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 авторските права.



София 1849, кв. Кремиковци

www.chrdri.net

e-mail: chrdri@chrdri.net

www.eufunds.bg



ЕДНА ПОСОКА
МНОГО ВЪЗМОЖНОСТИ