ИНВЕСТИРАМЕ В ХОРАТА

МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА

ЦЕНТЪР ЗА РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

И РЕГИОНАЛНИ ИНИЦИАТИВИ

Центърът в развитие

Резултати от изпълнение на Споразумение между ЦРЧРРИ и МОЦ на МОТ (2015-2018)

София, 2018 г.

Съдържание

Увод 2

Споразумението в цифри 4

Добри практики в национален и международен план 7

Ресурси – методически и технологични 16

Перспективи – изводи и препоръки, развитие 25

Увод

Центърът за развитие на човешките ресурси и регионални инициативи (ЦРЧРРИ) е обучителната институция към Министерството на труда и социалната политика (МТСП) на Р България, създадена през 2004 г. по член 60 от Закона за администрацията. Той е специализиран в областта на повишаване на квалификацията на заетите в социалната сфера и пазара на труда. За повече от десетилетие активна работа, Центърът е обучил над 10 000 служители на експертни и ръководни длъжности по над 80 обучителни програми, касаещи широк кръг от теми от областите на компетентност на министъра на труда и социалната политика като пазар на труда, социално включване и равни възможности, социална закрила и интеграция на уязвимите групи от населението (вкл. на хората с увреждания), трудово законодателство и здравословни и безопасни условия на труд и др.

ЦРЧРРИ има мисия да съдейства за развитието на модерна администрация в социалния сектор, способна да отговори на високите изисквания към публичните администрации на страните – членки на Европейския съюз. Със своята дейност той подкрепя инвестициите в развитието на човешкия капитал, подпомага регионалното сътрудничество и участва в широк кръг международни обучителни инициативи.

Повече от десет години, усилията на екипа на ЦРЧРРИ са насочени към повишаване на уменията и знанията на заетите и безработните лица чрез продължаващо обучение и съвременни методи на преподаване.

От 2008 г. основен чуждестранен партньор на Центъра е Международния обучителен център на Международната организация на труда (МОЦ на МОТ), гр. Торино. Началото на сътрудничеството между двете институции бе положено с включването на ЦРЧРРИ в изпълнение на проектите „Изграждане на институционалния капацитет на Министерството на труда и социалната политика на Република България" и „Подкрепа на Министерството на труда и социалната политика на Република България за развитие на човешките ресурси в страните от Югоизточна Европа". Двата проекта приключиха успешно в края на 2014 г. Проведеният независим международен одит доказа, че те напълно покриват поставените цели. Постигнатите резултати се превърнаха концептуално и оперативно в предпоставка за продължаване на сътрудничеството чрез сключване на Споразумение

между двете обучителни организации, което продължи да следва целите и процедурите на проектите.

Споразумението между МОЦ на МОТ и ЦРЧРРИ бе подписано в началото на 2015 г. В рамките на изпълняваните от него дейности продължиха да се прилагат специализирани обучителни програми, които обхващат основни тематични направления от мандата на МТСП и второстепенните разпоредители с бюджет (ВРБ) към министъра на труда и социалната политика. Споразумението доразви институционалния капацитет на Центъра, за да отговаря все по-успешно на специфичните обучителни потребности на администрациите на социалното министерство и агенциите към министъра на труда и социалната политика, синдикатите, работодателските организации и НПО, работещи в социалната сфера.

Благодарение на Споразумението, методическите ресурси и логистичната база на Центъра се обогатяваха и надграждаха ежегодно. А силно мотивираният екип на ЦРЧРРИ се стреми да предлага съвременни стандарти за качествен обучителен процес.

След приключване на Споразумението в края на 2018 г., Центърът ще продължи да акумулира знания и опит и да развива своя капацитет като уникална обучителна структура в сферата на социалните политики и тематики.

Споразумението в цифри

Всички обучения по Споразумението са обект на последващо оценяване посредством използването на един и същи инструмент - Методиката за определяне възвращаемостта на инвестицията в обучения (ROIT). Тя отчита възвращаемостта на ресурсите, вложени в повишаване на знанията и уменията на обучаемите. ЦРЧРРИ адаптира тази методика към обученията за възрастни и я прилага успешно повече от десет години в семинарите и курсовете за професионална квалификация за служители от администрацията. Тя е работещ инструмент за оценка на резултатите от обученията от гледна точка на техния ефект върху работния процес.

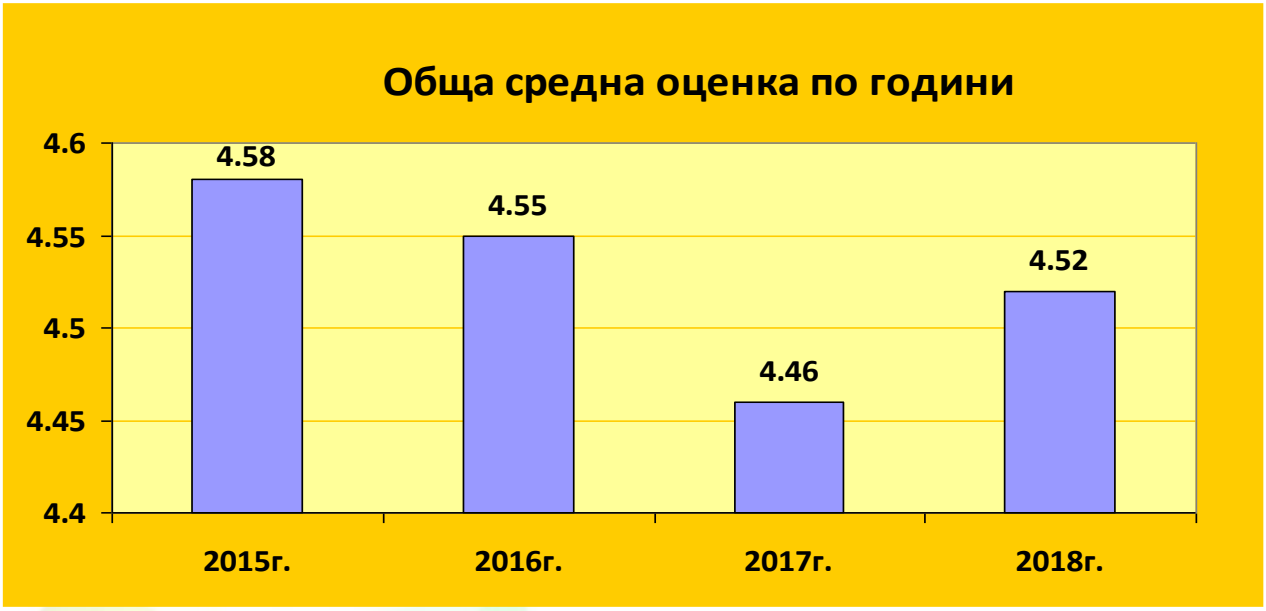
ROIT позволява да бъде измерена ефективността чрез оценяване на удовлетвореността на обучаемите от процеса на обучение, степента на подобряване на техните знания и умения, промяната в поведението на работното място и степента на приложимост на повишените знания и умения в ежедневната работа.

Методиката ROIT се осъществява на четири нива. Всяко едно от тях осигурява нужната изчерпателна статистическа и социологическа информация за определена характеристика на обучението. Нивата са изложени по-долу, както следва:

- ***първо ниво - извеждане на приоритети и оценка на потребности:*** идентифицира нуждите от професионално развитие и обучение на участниците, както и определя приоритети и сфери на обучителна работа, в които лицата имат най-голяма потребност от повишаване на знания, умения и квалификация.
- ***второ ниво - удовлетвореност:*** измерва доколко участникът в обучението е доволен от него и доколко то отговаря на неговите предварителни очаквания.
- ***трето ниво - трансфер на знания:*** регистрира до каква степен участниците повишават своите знания/умения, в резултат от работата им в обучителния курс.
- ***четвърто ниво - промяна на работното място:*** в това ниво се оценява степента на значимост и приложимост на знанията/уменията в ежедневна дейност на обучаващия след прилагането им в практиката, както и за честотата на използване на знанията/уменията на работното място.

По-долу са представени графично основните резултати от работата по Споразумението за периода 2015 – 2018 г. Общият брой обучени възлиза на 3 388, а проведените обучения - на 181. Общата средна оценка на обученията, организирани от ЦРЧРРИ в периода 2015-2018 г. (4.53) и трансферът на знания за същия период (24.00%) показват, че е налице устойчиво високо качество на проведените обучения и удовлетвореност на участниците от целия обучителен процес (вкл. по отношение на съдържание на програми за обучение, качество на преподаване, логистична база, практическа приложимост на знанията в работата, използвани методи и материали и др.).

Съотношението на обучените по пол, до голяма степен съответства на съотношението мъже-жени, заети в администрациите на пазара на труда и в социалната сфера.






Институционално разпределение
на обучените
в % за периода 2015 - 2018 г.
40%
35%
30%
25%
20%
15%
10%
5%
0%
5.1%
34.1%
27.8%
13.9%
1.8%
1.8%
0.6%
1.3%
13.6%
МТСП
АСП
АЗ
ИА ГИТ
АХУ
ДАЗД
НИПА
ЦРЧРРИ
Други


Разпределение на обучените лица по пол
в %
19,3%
80,7%
Мъже
Жени

Добри национални и международни практики

Традиционен акцент в дейността на ЦРЧРРИ е обмяната на опит и поддържането на добри практики, обобщени чрез различни обучителни инициативи - национални и международни.

Положителният опит може да бъде категоризирани в две направления – по отношение на тематичния и целеви обхват и по отношение на ресурсно – методическото укрепване на Центъра като обучителна институция.

През годините на съвместна работа с МОТ и МОЦ на МОТ, ЦРЧРРИ се превърна в модерна институция за развитие на капацитета на администрацията с фокус върху обученията по социална тематика.

Всяка нова учебна година в духа на добрите обучителни практики, ЦРЧРРИ представи актуални за периода теми, които в повечето случаи бяха посочени от целевите групи, обхванати от Споразумението.



През 2015 г. новите заглавия на семинарите бяха свързани с подходите и методите за наблюдение на жизнения стандарт на населението; начините за изготвяне на оценка на въздействието на законодателството върху демографското развитие и специфични аспекти на контрола, упражняван от ИА „ГИТ" за противодействие на форми на недекларирaн труд в България, както и инспектиране дейността на предприятията, осигуряващи временна работа и предприятия – ползватели.

Обновените теми на националните обученията за 2015 г. бяха 40 %.

През същата година продължи успешната практика на провеждане на професионалните курсове за обучение - на служителите на АСП по програмите „Социална подкрепа на лица и семейства" и „Социална работа за деца и семейства в риск", на Агенция по заетостта по програмата за квалификация на трудови посредници и въвеждащото

обучение за новоназначени ръководители на АЗ; за инспекторите от ИА „ГИТ" - специализираните обучения за придобиване на квалификационна група на електроспециалисти и осигуряване на ЗБУТ в предприятия за производство на взривни вещества и извършващи демилитаризация.

В международен аспект през 2015 г., фокусът на Споразумението между МОЦ на МОТ и ЦРЧРРИ за обмен на опит и добри практики беше поставен върху няколко теми:

- *Електронни услуги за работодатели, търсещи работа лица и частни бюра по труда;*

През м. юли в подкрепа на дейността на публичните служби по заетостта на страните от Югоизточна Европа бе организирана конференция за обмен на опит и добри практики. Участие в проявата взеха ръководители и експерти на публичните служби по заетостта от Босна и Херцеговина, България, Хърватия, Черна гора и Турция.

- *Посрещане на демографските предизвикателства в страните-участнички в Процеса на сътрудничеството в Югоизточна Европа (ПСЮИЕ) в рамките на Програмата на ротационното председателство на България за периода юли 2015 г. – юни 2016 г.*

В началото на м. октомври ЦРЧРРИ беше домакин на предварителна експертна среща. В инициативата взеха участие ръководни и експертни кадри от социалните министерства на България, Гърция, Македония, Молдова, Словения, Турция, Хърватия и Черна гора, представители на ЕК, МОТ, Съвета за регионално сътрудничество и Фонда на ООН за населението – регионален офис за Източна Европа и Централна Азия.

Събитието имаше за цел да осъществи обмен на добри международни практики и да се представи българския опит в отговор на демографските предизвикателства и промените на пазара на труда, породени от мобилността на работната сила и насърчаването на заетостта сред една от уязвимите групи - младежите. Срещата генерира идеи и предложения, които намериха консенсусно решение в Декларацията на министрите по време на тяхна конференция по демографски проблеми, организирана в София през м. май 2016 г.

През 2015 г. продължи и регулярното провеждане на инициативи в сферата на социалната икономика. През м. ноември се проведе двудневен семинар с международно участие, който бе насочен към обмяна на опит и добри практики за **информационното осигуряване на дейности, свързани със социалното предприемачество**. Целите на събитието бяха да се направи оценка на състоянието и се определят възможностите за подобряване на информационното и статистическото осигуряване на социалната икономика, както и да се дискутират важни за националната теория и практика международен опит и добри практически решения за отчитане по статистически път на предприятията от социалната икономика.

През 2015 г. ЦРЧРРИ разшири и своя ресурсен капацитет, разработвайки и адаптирайки интерактивни методи („ориентирано към действия обучение", коучинг - метода и др.) за собствените си обучения и обновявайки дизайна на електронната си библиотека в подкрепа на съвременните обучителни практики. Те са представени подробно в следващия раздел на настоящото издание.



Откриване на Международна експертна среща за демографските предизвикателства в Югоизточна Европа – 2015 г.

Инициативите, подготвени и проведени в ЦРЧРРИ, допринесоха за установяване на трайни връзки и контакти с различни международни, европейски и национални администрации на други държави. В резултат на тази дейност, ЦРЧРРИ бе включен и одобрен на експертно ниво в проекта на декларация на срещата на министрите на труда на страните-членки на ПСЮИЕ (София, май, 2016 г.) за място, където да се организира и проведе международна обучителна програма за демографските предизвикателства пред страните от Югоизточна Европа.



В подкрепа на добрите практики и през 2016 г. в обучителния план на Центъра бяха включени нови заглавия, които отразяваха актуалните направления в дейността на МТСП и второстепенните разпоредители с бюджет към министъра на труда и социалната политика.

За служителите на Агенция по заетостта новите теми бяха свързани с повишаване на ефекта от прилаганите програми, проекти и мерки на активната политика на пазара на труда и политиките и програмите за активиране на неактивни лица. За тях през 2016 г. се изпълниха още две иновативни обучения, които имаха за цел да подпомогнат прилагането на наставничеството в системата на АЗ. Те се осъществиха изцяло на платформата за дистанционно обучение на Центъра.

Втора поредна година акцентът беше поставен върху закрилата на децата в неравностойно положение и извеждането на децата с увреждания от специализираните институции. Актуалните теми за служителите на АСП бяха свързани с работа с клиенти в мултиетническа среда, работа с кандидати за осиновители и осиновени деца – проучване и оценка на кандидатите, наблюдение и подкрепа на децата и семействата в двугодишния следосиновителен период и нормативни актове, уреждащи отпускането на семейни помощи за деца по реда на Закона за семейни помощи за деца и правилника за неговото прилагане и др.

През 2016 г. в съответствие с посочените текущи потребности на служителите от различните структури на министерството и второстепенните разпоредители с бюджет към министъра на труда и социалната политика бяха формулирани и актуални теми от мандата на ИА ГИТ. Темите бяха свързани с контрола във връзка с изпълнението на правоприлагащата директива за командировани работници и прилагане на новата Наредба за поставяне на специален знак, оказващ „Приложена принудителна административна мярка“ по чл. 404, ал. 1, т. 3 от КТ.

Тематиката на 44 % от националните обучения в семинарна форма през годината беше обновена.



Среща-дискусия с международно участие относно перспективите за развитие на КСО – 2016 г.

В направление международни регионални инициативи през м. ноември 2016 г., Центърът, съвместно с МТСП и МОЦ на МОТ, организира и проведе международна експертна среща-дискусия по проблемите на корпоративната социална отговорност. Срещата беше на тема: „Перспективи за развитието на политиката по корпоративна социална отговорност (КСО) в контекста на добрите международни практики". Една от основните цели на мероприятието бе да се повиши информираността относно насоките за разработване на новата Стратегия по КСО на Р България. По време на срещата бяха обменени добър национален и международен опит и практики относно принципите и подходите при изготвянето на нормативни документи в сферата на КСО. Експертизата, предоставена от МОЦ на МОТ, допринесе съществено за дискусията.

През 2016 г., в рамките на Споразумението, ЦРЧРРИ продължи работата по повишаване на знанията и уменията на служителите си за оказване на обучителни и информационни услуги. Фокусът беше насочен върху методическата работа по изготвяне и прилагане на обучителни програми с различни форми, продължителност и на високо професионално равнище. Важните аспекти от развитието на ЦРЧРРИ като ресурсен център и въвеждането им като добри практики в дейността на Центъра за 2016 г. отново са подробно обяснени в раздела с методически и технологични ресурси.

В резултат от комплексните усилия, успешният курс в работата на Центъра намери отражение и в оценките на обученията. Общата средна оценка за годината на проведените семинари е 4.51 (от максимална 5), за професионалните обучения е 4.54.



През 2017 г. теми, които се ползват с популярност сред служителите, отново фигурираха в предложенията за обучения като възлагане и управление на обществени поръчки, организационни, комуникационни и делови умения и др. Почти 20 % от заглавията бяха обновени.

Актуалните теми бяха свързани с оценка на въздействието на нормативните актове в социалната сфера, развитие на социалната икономика и социалното предприемачество в Р България и дистанционни обучения за наставничеството в системата на Агенция по заетостта.

Бяха реализирани и специализирани обучения, свързани с мандата и приоритетите на ИА ГИТ. Семинарите обхващаха проблеми от областта на трудовата миграция за достъпа до пазара на труда на граждани от трети държави съгласно Закона за трудовата миграция и трудовата мобилност и командироване в ЕС, законодателни промени във връзка с Директива 2014/67/ЕС.



Инспектори от ИА ГИТ обсъждат правоприлагащата Директива за командировани работници – 2017 г.

Като успешна практика за осма поредна година се отчетоха и програмите за професионална квалификация за служителите на АСП, АЗ и ИА ГИТ. През 2017 г. бяха обучени общо 164 служители от централните управления и териториалните структури на агенциите. Според системата за оценяване на обученията (ROIT) тези програми допринесоха за усъвършенстване на ключови знания и умения, усвояването на които спомага за повишаване на ефективността от работата на отделните служители. Следвайки съвременните модели на обучение, професионалните курсове бяха съставени от присъствена и дистанционна част.



Експерти от МОТ, МОЦ на МОТ, МТСП, Република Молдова и Република Украйна работят съвместно по въпроси, свързани с определяне на минималната работна заплата – 2017 г.

Голям успех за Центъра през същата година бе организирането на трипартитно международно обучение по въпросите на минималната работна заплата и проведените в неговата рамка технически консултации съвместно с МОТ по ратификация на Конвенция 131.

В резултат от проведените консултации, извършения правен анализ, обмяна на опит и изграждането на допълнителен капацитет на българската администрация от страна на международните експерти, МТСП започна процедура по ратификация на горепосочената Конвенция.

В трипартитното обучение лектори от МОТ и МОЦ на МОТ допринесоха изключително много за разясняването на редица важни за нашата администрация въпроси по формирането на доходите от труд и изискванията на международните трудови стандарти. Също така беше обменен опит относно функциониращите системи на минимално заплащане на труда в други европейски страни.

През същата година екипът на Центъра бе допълнително квалифициран да осъществява обучения в присъствена, дистанционна и смесена форми, както и да разработва учебни програми и материали по заявка на потребителите.

Укрепнаха контактите и партньорските връзки на Центъра с институции, работещи в социалната сфера като МОТ, МОЦ на МОТ, както и страните от ЮИЕ и Украйна.



Новите теми за обучение на администрацията през настоящата година отново кореспондираха с актуалните направления в дейността на социалното министерство и второстепенните разпоредители с бюджет към министъра на труда и социалната политика. Те бяха насочени към развитието на работната сила и пазара на труда в контекста на демографските промени, работа по случаи на деца, въвлечени в родителски конфликти, актуални аспекти на нормативната база и политиката по равнопоставеност между жените и мъжете, методи и подходи за превенция и противодействие на корупцията и др. Силно застъпени бяха теми в обсега на политиките за социална закрила и социално включване.



Интерактивните подходи на преподаване в курсовете за професионална квалификация гарантират по-висока усвояемост на знанията от обучаемите

През годината продължиха и курсовете за професионална квалификация на социални работници и трудови посредници по осъвременени програми според изискванията на Националната агенция за професионално образование и обучение. Обновени бяха програмите „Социална подкрепа на лица и семейства", „Социална работа за деца и семейства в риск" и програмата за квалификация на трудови посредници „Посредник на трудовата борса". По всяка от тях бяха предвидени по два курса, а своята квалификация повишиха общо около 90 курсиста.

През 2018 г. в плана на Центъра за изпълнение бяха включени и две квалификационни програми изцяло в дистанционна форма - въвеждащото обучение за новоназначени служители от системата на АСП – „Бърз старт" и квалификационната програма за ръководни длъжности в АЗ – „Добър мениджър"



Инспектори от ИА ГИТ обсъждат начините за осъществяване на контрол по безопасност на труда при работа с опасни химически вещества – 2018 г.

През 2018 г. бяха проведени и две специализирани обучения за инспекторите от ИА ГИТ.

Те засягаха спецификите за контрол при работата с опасни химически вещества и прилагане на трудовото законодателство и отчитане на работното време при командироването на работници и служители, които предоставят услуги.

В ресурсно – методическо отношение през 2018 г. екипът на Центъра разработи съдържателно т.нар. „ротационен метод". В следващия раздел е отделено специално внимание не само на него, но и на цялата методическа работа във всичките ѝ аспекти, които бяха извършени, постигнати и оценени.

Ресурси – методически и технологични

Един от приоритетите в развитието на Центъра е непрекъснатото актуализиране на неговия методически ресурс, което е значим фактор за по-качествено обучение, основаващо се на най-новите тенденции в обученията за възрастни.

Наред с традиционните методи на обучение – беседи, дискусии, решаване на казуси, мозъчна атака, симулационни игри, ЦРЧРРИ има разработени и вече наложени авторски интерактивни методи за обучение на възрастни, които успешно прилага в разнородни по формат и обхват обучения.

Традиционните и интерактивните методи на обучение се различават съществено по функциите на преподаватели и обучаеми, по начина на поднасяне на новите знания и генерирането на умения, но те се и допълват взаимно, поради което се използват паралелно в работата на Центъра.

При традиционното обучение знанието се преподава от обучителите на обучаваните при спазване на установени норми на организация, които ограничават активността на обучаемите като ги поставят в пасивна позиция. Интерактивното обучение се основава на партньорски взаимоотношения между двете страни в процеса, диалогов вид комуникация, на базата на предварително уточнени договорености и процедури.

Тенденция при обученията в Центъра е прилагането на повече интерактивни методи, с цел насърчаване на обучаемите към активно обучение.

Активното обучение (Active learning) е процес на усвояване на нови знания и умения посредством въвличането на обучаемите в извършването на различни задълбочено подготвени учебни дейности. При този вид обучение традиционната атмосфера в учебната зала (кратки, накъсани уроци, в лекционен стил, при които преподавателят е централната фигура, а обучаемите са пасивни) се заменя с грижливо подготвени учебни дейности, в които обучаемите играят централна роля.

Обученията в Центъра се осъществяват както в присъствена форма, така и от разстояние, чрез специализирана интернет базирана

платформа, която се администрира от квалифицирани служители – експерти по дигитални продукти.

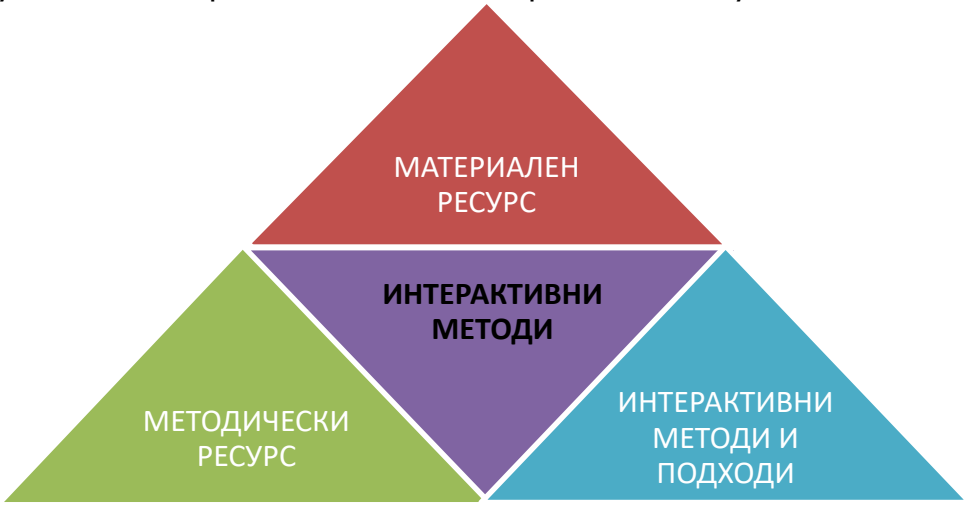
Платформата за дистанционно обучение работи успешно от 2008 година. Тя е разработена в рамките на сътрудничеството на Центъра с МОЦ на МОТ и предоставя възможност на широк кръг потребители от различни институции да участват активно в обучения от разстояние.

Дистанционната платформа на Центъра има изключително опростена визуализация, която спомага за бързата ориентация на потребителите в различните менюта. В същото време функционалността ѝ е напълно целесъобразна и покрива всички изисквания, заложени в нормите на едно обучение.

Центърът прилага съвременните добри практики в областта на обучението на възрастни като взима под внимание спецификата на преподаване на тази група хора и значимостта на личното активно участие на обучаемите в процеса на осмисляне на знанията и придобиването на умения. Ефективността на обучението зависи от много фактори, един от които е ангажираността на обучавания в свързани с обучението действия. Ето защо, разработването и апробирането на нови обучителни методи, които ангажират по-пълноценно вниманието на участниците, е едно от приоритетните направления, с които Центърът се стреми да оправдае високите очаквания на потребителите на обучителни услуги.

В хода на изпълнение на Споразумението бе създадена ефективна организация на работа, при която методите на преподаване се обсъждаха предварително от методистите на Центъра с лекторите в контекста на тематичната насоченост на всяко обучение и спецификата на целевата група. Те се разписваха в методическа рамка от лекторите. Методистите на Центъра следяха за стриктното ѝ приложение в процеса на обучение чрез присъствие в обучителните сесии.

Центърът, с доразвитите със съдействието на Споразумението материални и методически ресурси, осигурява понастоящем много добри условия за провеждане на интерактивни обучения.



<u>От гледна точка на материалния ресурс, Центърът осигурява:</u>

- мултимедийна техника;
- възможност за провеждане на open air sessions (обучения на открито);
- платформа за дистанционно обучение, както и други дигитални продукти, подкрепящи обучителните дейности в Центъра – Клуб на лектора и Смартнет.

През годините на действие на Споразумението, Центърът разви и приложи различни методи и техники на преподаване, някои от които са разгледани по-долу.

Методът на ***Ориентираното към действие обучение*** се основава концептуално на идеята за активното лично участие в процеса на осмисляне на знанията и придобиването на умения. Тази идея е изразена ярко в кратката фраза: "Кажи ми и аз ще забравя. Покажи ми и аз може да запомня. Включи ме и аз ще разбера". Методът се приложи успешно както в присъствена, така и в дистанционна форма.

Той е изцяло практически ориентиран и дава възможност на участниците да презентират свои работни моменти, които вплитат като примери в самия процес на обучение.



Практическо тестване на ориентираното към действие обучение – 2018 г.

При *Коучинга* всеки участник използва собствения си потенциал (като опит, емоции, интелект) за намиране на индивидуални или групови решения на дадена задача, ситуация, проблем. Коучингът може да се разглежда като индивидуална помощ за всеки участник по пътя в постигане на определени цели.



Младежи с висше образование в областта на педагогиката, хуманитарните, социалните, стопанските науки и правото изучават кейс-мениджмънт по метода „Коучинг“ – 2015 г.

Методът бе приложен в присъствена и дистанционна форма, но показа по-голяма ефективност в присъствените обучения.
За първи път коучингът бе апробиран през месец март 2015 г. в обучение с психолози и кейс-мениджъри.
Включиха се 18 участника от цялата страна, които имаха на разположение три седмици за работа по метода. Анализът, след приключване на целия цикъл на методиката показа, че е удачен метод за обучение и работа.
В рамките на Споразумението методът бе прилаган многократно и винаги постигаше добри резултати.

Включващото обучение е това, при което ученето е подкрепено от опита на обучаемите. Обучаемите са основните двигатели на процеса, а лекторът има основно фасилитаторска функция.
Методът е един от най-силно застъпените в обученията на Центъра, както в присъствена, така и в дистанционна форма. Успешно се прилага във всички професионални обучения, както и в семинарите.



Методът на включващото обучение се оказа много полезен за трудовите посредници, обучаващи се в курс по част от професия на тема: „Посредник на трудова борса” – 2018 г.

Правилата за успешно модериране на дискусия в група се приложиха успешно в редица международни инициативи, кръгли маси, семинари и др., проведени в рамките на Споразумението между МОЦ на МОТ и ЦРЧРРИ в периода 2015 – 2018 г. Като акценти в Правилата се откроиха някои основни въпроса, като предварителната подготовка на списък от цели, въпроси/ проблеми и задачи, ръководене и направляване на дискусията към самостоятелно достигане до съответните изводи или решения от участниците, активна подкрепа на групата, проследяване на нивото на концентрация по поставен проблем, категорично избягване на натрапване на собствено мнение от страна на водещия разговора, поддържането на добър тон в групата, задължително обобщение на дискусията и др.



Проф. д. п. н. Стойко Иванов модерира дискусиите по групи в изнесено обучение – 2017 г.

Ротационният метод на преподаване предполага размяна на ролите в процеса на обучение между лектор и обучаеми, както и между самите тях. В семинара „Комуникативни и презентационни умения. Успешно поведение пред аудитория", провел се през юли 2018 г., участниците бяха поставени в ролята както на обучавани, така и на обучители, а също и на оценители. Смяната на различните роли (обучаем/обучител/оценител) при равни условия между участниците, даде много полезен инструмент за самооценка през призмата на групата като цяло и през погледа на всеки обучаем.

Методът провери как се усъвършенстват уменията за концентрация, бързо, точно и логично обосноваване на решение при конкретен проблем за кратко време, както и доколко позволява да се оцени увереността на даден участник при представяне пред аудитория.

Това е най-новият апробиран метод, създаден от методистите в Центъра, в рамките на дейностите по Споразумението между МОЦ на МОТ и ЦРЧРРИ.

Методът доказа, че за ефективността на едно обучение е от съществено значение нивото на ангажираност на участниците в него. Активността, която се изискваше от тях в ротацията, наложи максимална концентрация и задържане на вниманието върху фокуса на обучението. Това е и причината за високата оценка върху постигнатите цели в обучението, както и за силното удовлетворение, изразено от страна на участниците в ротационното обучение.



За първи път „Ротационният метод“ беше тестван в изнесено обучение на тема: „Комуникативни и презентационни умения. Успешно поведение пред аудитория“ – 2018 г.

На сайта на Центъра може да бъде намерена специализирана публикация на тема: „Подходи и техники в обучението на възрастни”, която обобщава част от посочените по-горе методи на преподаване.

Разработването, апробирането и приложението на различни методи на обучение не би било възможно без предварително изградена обучителна инфраструктура, която да послужи за основа и стимул за надграждане на обучителните възможности. Няма да бъде преувеличено, ако се каже, че ЦРЧРРИ е сред най-перспективните доставчици на обучителни услуги, които притежават няколко важни преимущества в ресурсно отношение, за предлагане на ефективни обучения. Едно от обстоятелствата, които го откроява от останалите, е изградената практика на използването на дигитални продукти, които подпомагат и допринасят за ефективността на обученията.

По-голямата част от дигиталните продукти на ЦРЧРРИ функционално бяха надградени и доразвити в периода на действия на Споразумението.

На платформата *„Смартнет"* (*http://www.smartnetbg.net*) с участниците от присъствените семинари – „Семейните помощи за деца по реда на ЗСПД и Правилника за неговото прилагане" (март 2018), „Подготовка, възлагане и изпълнение на обществените поръчки по ЗОП" (април 2018), „Превенция и противодействие на корупцията в социалните дейности" (април 2018), „Развитие на работната сила и пазара на труда в контекста на демографските промени" (май 2018), „Работа с приемни родители и деца, настанени в приемни семейства" (май 2018) и др., се осъществи предварителна работа, където се предпоставиха реални работни проблеми, чието решение се потърси в обученията.



Предварителната работа с участниците в „Смартнет" по практически въпроси се задълбочава по време на присъственото обучение

Смартнет е създаден с цел продължаващ диалог след обучението между курсистите, но в хода на изпълнението на Споразумението и този дигитален продукт претърпя промени от техническо и идейно естество. Наред с предоставената възможност за участие в различни тематични форуми, участниците вече могат да развиват и блогово съдържание по интересуващи ги теми. Това стана възможно след редизайна на сайта през 2016 г.

През годините на действие на Споразумението, интензивно работеше и *Клубът на лектора* (*http://www.lecturerclub.com/*), който представлява професионален форум за обмен на мнения, опит и знания между лекторите и методистите на Центъра. Този дигитален продукт

предостави възможност за обсъждане на теми и проблеми, свързани с предварителната работа с участниците, методите и подходите на преподаване на възрастни, разработването на учебни програми и пр.

От 2015 г. до 2018 г. във форума на Клуба се обсъждаха интересни теми, които намериха пряко отражение върху учебния процес в Центъра. Дискусиите се провеждаха ежемесечно и спомогнаха за иницииране на нови методически разработки, които впоследствие се приложиха на практика. Част от тях имаха иновативен характер, като например, темата за включващото обучение (participatory approach). След интензивна обмяна на мнения с лекторите, методистите на Центъра разработиха иновативен подход на работа, при който участниците в обученията от пасивна аудитория, се превърнаха в активна част от учебния процес чрез споделяне на свой опит и знания.

Дискусията в Клуба на лектора по темата за предварителната работа с обучаемите като етап от подготовката на обучението, породи идеи за промени във функционалността на дигиталния продукт Смартнет, в резултат на което той се превърна в платформа за активна предварителна подготовка за учебния процес.

Обсъждането на теми като „Подходи и техники при оформяне на задание за провеждане на дискусия" и „Дискусията като метод и техника на преподаване" предостави основни насоки за ефективно провеждане на тази техника на работа по време на семинарите, курсовете на професионална квалификация и международните инициативи, организирани в рамките на Споразумението.

По темата „Игрови методи в обученията за възрастни", лекторите споделиха конкретни предложения, породени от тяхната практическа дейност. Обмяната на опит по отношение на различни интерактивни игри обогати работата на методистите на Центъра и направи обученията по - разнообразни и интересни за обучаемите.

Посочените по-горе и много други теми бяха развити в дискусиите, проведени в Клуба на лектора. За годините на своето съществуване, той за оказа полезен продукт, който оказа положителен методически, професионален и ресурсен ефект върху обученията на ЦРЧРРИ.

И през 2015 – 2018 г Центърът активно използваше ***платформата за дистанционно обучение (ПДО)***. Годишно на нея преминават обучение средно над 150 лица. През 2015 г. се обучиха 97 социални работници от ДСП и РДСП на АСП, 66 трудови посредници и новоназначени ръководители на ДБТ, 18 служители на експертни и ръководни

длъжности от МТСП и второстепенните разпоредители с бюджет (ВРБ) към министъра на труда и социалната политика и от други централни и териториални администрации, които са ангажирани с разработване и изпълнение на проекти със социална насоченост, използваха платформата в практическата част на обученията, проведени в комбинираната присъствена и дистанционна форма.

През 2016 г. числеността на ползвателите на Платформата се увеличи, като за първи път тя бе инструмент за проверка на знанията и на безработни лица, които по-късно бяха включени в курса „Програмно осигуряване" по Националния план за действие със заетостта. През 2017 г. на платформата преминаха обучение общо 175 лица, а за 2018 г. – 179.

Електронната библиотека (http://www.e-libraryeu.com/) също продължи да надгражда своето ресурсно съдържание. Тя беше заредена с допълнителни източници за всяко проведено обучение в периода 2015 – 2018 г. като само за последната година е-библиотеката беше актуализирана с над 140 файла.

Като всяка съвременна институция ЦРЧРРИ популяризира своята дейност чрез ***външната си интернет страница***. ***(www.chrdri.net)*** Всяко събитие, организирано в периода 2015 – 2018 г, намери представителност чрез актуални новини и богат снимков материал, благодарение на извършената софтуерна актуализация през 2016 г. Визията й също беше обновена с модерен дизайн от динамични елементи, които освен удобство и привлекателност осигуриха имидж и висок стандарт на Центъра в интернет пространството.

Перспективи – изводи и препоръки, развитие

Добрите практики, представени в две взаимосвързани и допълващи се системи от тематично надграждане и ресурсно – методическо укрепване, в които Центърът целенасочено разви своята експертиза през периода на изпълнение на задачите по Споразумението, дадоха стабилна основа за успешното бъдеще на ЦРЧРРИ.

Тези практики могат да бъдат обобщени в няколко аспекта.

ЦРЧРРИ като единствена специализирана обучителна институция в областта на социалната политика и пазара на труда предлага непрекъснато обновяване на темите на обученията и програмите, които годишно изпълнява. Това е възможно благодарение на утвърдената практика в рамките на Споразумението за ежегодно проучване на потребностите от обучение, което Центърът използва като съвременен инструмент за идентифициране на актуалните обучителни нужди на своите целеви групи.

ЦРЧРРИ спазва стриктно разработени правила за изпълнение на всяка обучителна инициатива. Те дават възможност за проследяване и контрол на цялостния методически процес. В представения период на работа се въведе правилото за присъствието на експерт – методист във всяко обучение, което позволи наблюдението в реално време за качеството на изпълнение на учебната програма. Този подход подпомогна цялостното оценяване на обучението заедно с прилагането на методиката ROIT за всеки проведен курс.

ЦРЧРРИ надгради опита си за предварителна работа с излъчените участници на платформата Смартнет. Тази практика осигури от една страна възможност за създаване на позитивна нагласа в обучителната група към очакванията от самото обучение, а от друга страна осигури възможност на лектора да подготви материали, насочени към потребностите на конкретните участници. По този начин през периода 2015 – 2018г., ЦРЧРРИ се утвърди като обучителна институция, която използва своите дигитални продукти в един цялостен съвременен и мощен инструмент за подготовка и реализация на своите обучения. Благодарение на това, през отчетния период се задържаха високите нива на общите средни оценки на обученията, което е показателно за доброто качество на учебните програми, организацията и методиките на преподаване и не на последно място логистичното обслужване, което също подлежи на оценяване.

В периода на изпълнение на задачите по Споразумението въведените нови подходи и утвърдените успешни процедури от изпълнението на двата приключили проекта с МОЦ на МОТ, показаха гарантирано устойчиви резултати. Това даде възможност на екипа на Центъра да вгради своята успешна експертиза в предстоящия проект, който ще се изпълнява през 2018 – 2019 г. по Оперативната програма „Развитие на човешките ресурси" – BG05M9OP001-3.015 „Интегрирани обучения за администрацията на пазара на труда и в социалната сфера". Този проект предвижда да даде възможност на изпълнение на специализирани обучения, свързани с политиките от областите на компетентност на министъра на труда и социалната политика, които да подкрепят в бъдеще тяхното формулиране и прилагане. Специфичното при тях се състои в съставянето на целевите групи. Те ще включват представители на администрации и организации извън социалната сфера, имащи обаче отношение към реализирането на дадена социална политика. Тези целеви групи ще се обучават едновременно по една и съща тематика чрез прилагане на единната комплексна методика на Центъра.

В контекста на изложеното новият проект се очаква да подкрепи съществуващите добри практики като ще предостави възможност за разширяване на броя на повишилите квалификацията си служители, нарастване ефективността на обучителния процес чрез въвеждане на иновативни методи, съвременни програми и форми за работа с обучаемите.

Цялостната дейност, която предстои на Центъра в бъдеще, освен проектната работа и тази, включваща обученията на безработни лица по Националния план за действие по заетостта, ще съдейства и занапред за обмяна на опит, разпространението на добри практики между партньорските институции и организации, разширяване на контактите и създаване на нови професионални отношения сред техните представители. В предначертаната посока ЦРЧРРИ ще продължи да търси нови възможности за популяризиране на своята дейност както в национален, така и в международен план.

В контекста на гореизложеното може да се обобщи, че добрите перспективи за развитие на Центъра се дължат до голяма степен на натрупаните знания, опит и изграден учебно-методически ресурс в контекста на обученията и инициативите, организирани и финансирани по Споразумението между МОЦ на МОТ и ЦРЧРРИ за периода 2015-2018 г.

Брошурата е изготвена от екип в състав:

Лина Костадинова, Милена Кьосева-Китова, Лилия Бонева, Габриела Николова под общата редакция на Анна Атанасова.

Графичният дизайн е направен от Лилия Бонева.

Авторските права на този продукт са собственост на Центъра за развитие на човешките ресурси и регионални инициативи (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 авторското право.

София 1849, кв. Кремиковци
Website: www.chrdri.net
Email: chrdri@chrdri.net