

*Комуникационен модел на
интерактивна образователна среда за
непрекъснато и следдипломно професионално
и продължаващо обучение в сферата на
културните и творчески индустрии*

Доц. д-р Румелина Василева

Доц. д-р Силвия Станчева

Проф. дфн Иванка Янкова

Гл. ас. Камелия Нушева

Д-р Деница Димитрова

Въведение

Висшето и професионалното образование не са цел, а средство за придобиване на нови знания и умения, за по-добра социална реализация и в крайна сметка – за по-високо качество на живот. В този смисъл, една иновативна и модернизирана, базирана на ИКТ, система на професионално висше или продължаващо образование би имала оздравителен ефект за икономиката като цяло, тъй като е в състояние да предостави на обучаваните по-информиран избор, по-гъвкави форми на обучение и по-висока степен на задоволеност на очакванията им за качествено образование и персонална реализация.

Независимо дали става дума за средно или за висше професионално образование, за надграждаща квалификация или преквалификация, винаги е важна *средата* – както работната и социалната, така и образователната среда, продукт и посредник и на двете. Несъвършенствата в обществото рефлектират върху проблемите в работната среда и естествено – в образователната. Същевременно, постиженията и осъществяваните постоянно възникващи възможности в образователната среда стимулират развитието и на останалите две. Този кръговрат на взаимни обусловености е важна отправна точка за създаването на *интерактивна образователна среда*, основана на комуникации в различни посоки – с потребители на образователни услуги, с държава, с бизнес, с финансиращи структури, с неправителствени организации и с всички други заинтересовани страни в процеса.

Очевидно е, че развитието на човешкия редури и на неговия потенциал като най-скъпия ресурс и променлива, става все по-стратегически фактор и в икономически, и в социо-културен, и в технологичен, и в политически план. *Индексът на човешкото развитие (Human Development Index – HDI)* представлява обобщаващ индикатор на общественото развитие в отделните страни, който обединява социално-икономическите и демографските показатели за неговото характеризирание. *Програмата на ООН за развитие (ПРООН)* служи за оценяване на това доколко развито е едно общество. Състои се от аритметична мярка, която синтезира етапите и напредъка на всяка държава да има по-добро общество, анализирана въз основа на три основни измерения: *надежда, образование и икономическо богатство*. Основната цел на този показател е да се получат обективни данни за жизнения стандарт във всяка страна по света, като по този начин се откриват възможни недостатъци и насочване на бъдещи програми за международна помощ за тяхното решаване. Тази подкрепа включва предлагане на парични ресурси за активизиране на икономиката, подпомагане на страната при

осигуряването на образователни и здравни структури за подобряване на културното и здравното ниво на населението. Това също предполага създаването на среда, в която човешките права на всеки гражданин в страната, правото му на образование и на достоен живот се зачитат. По този начин доброто човешко развитие е синоним на висока степен на свобода и на достатъчно налични възможности за качествен живот и просперитет.

Той е основният показател, който се използва при международни и регионални сравнения от 1990 г. досега. Всъщност, той е разработен от пакистанския икономист *Махбуб ул Хак* през 1990 г. и се използва от ООН като показател за общественото развитие и алтернатива на чисто икономическата оценка чрез брутния вътрешен продукт (БВП). Сред източниците, с които се консултира ПРООН са UNDESA, която измерва продължителността на живота при раждане, проучвания на UNESCO, ICF Macro Demographic and Health Survey, UNICEF и OECD, които измерват продължителността и средните години на обучение, както и Световната банка, МВФ и Статистическия отдел на ООН, чиито данни показват брутния вътрешен продукт на глава от населението. За изчисляване на размерите на всеки от съставните на индекса за всяка конкретна страна се използва следната формула:

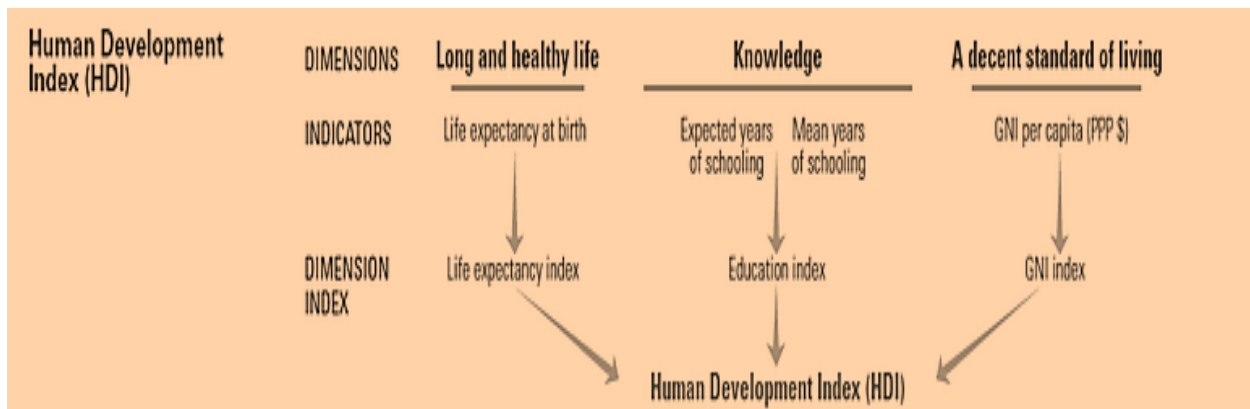
$$\text{Индекс на размерите} = \frac{(\text{текуща стойност} - \text{минимална стойност})}{(\text{максимална стойност} - \text{минимална стойност})}$$

Накрая, след като индексите на всяко измерение са пресметнати, изчисляването на самия индекс на човешко развитие се извършва, като се използва следната формула:

$$\text{HDI} = (\text{здравен индекс} \times \text{образователен индекс} \times \text{индекс на доходите})$$

През същата година ПРООН публикува първия доклад за оценка на социално-икономическия прогрес в световен мащаб, в който понятието „човешко развитие“ се дефинира като процес на разширяване на възможностите за избор. Като най-

важни елементи на избора се определят здравето и дълголетие, възможността за образование и достоен начин на живот. Тази концепция за човешкото развитие години наред оказва влияние върху оценката на социалния прогрес, извършвана от представители на държавното управление, икономисти, социолози и други [1]. Програмата на ПРООН взема предвид както чисто икономически фактори, съответстващи на богатството на всяка страна, така и какви политики, ориентирани към хората, прилага държавата за качеството на живот и образование.

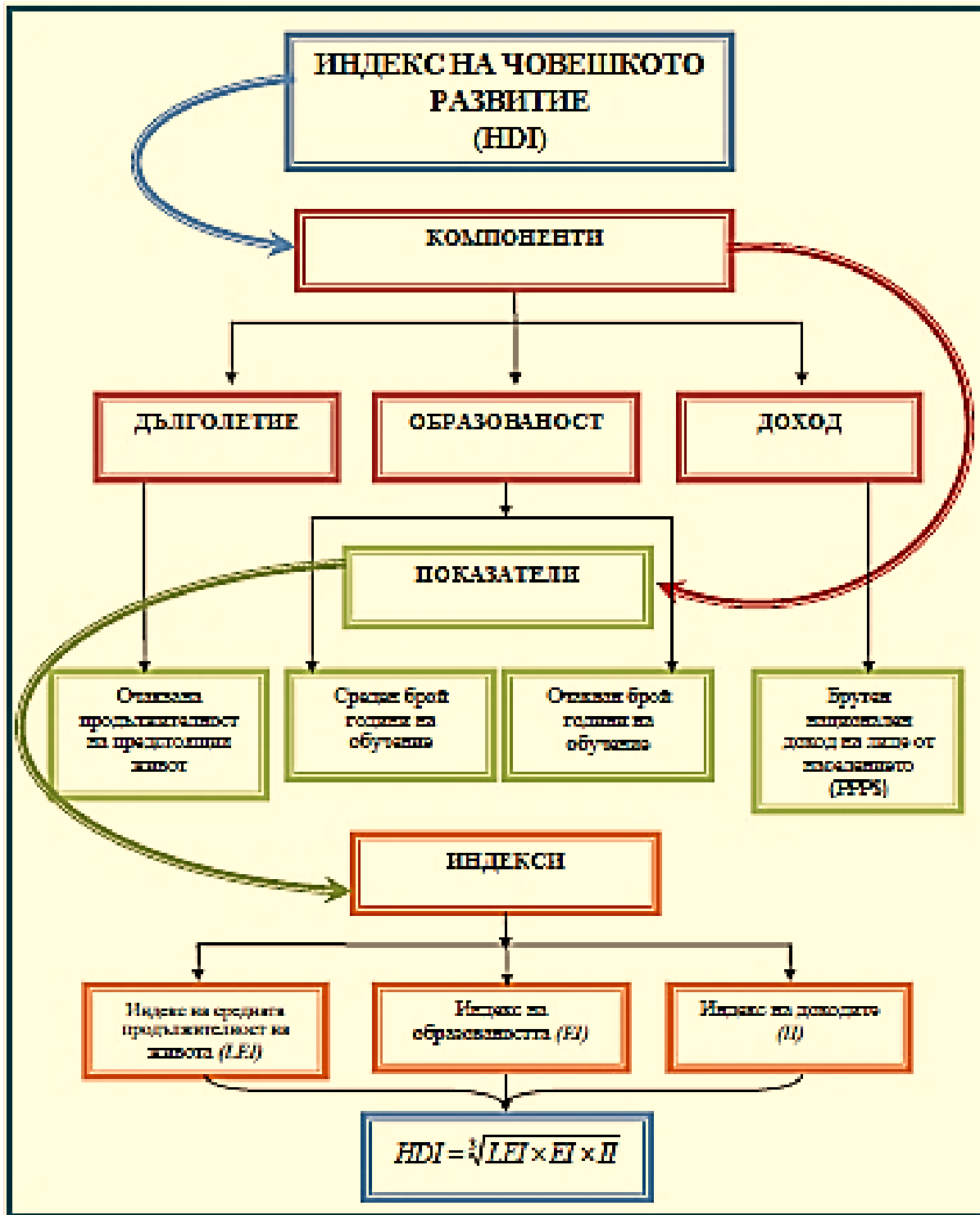


Фиг. 1. Основен принцип на индекса на човешкото развитие [13]

Днес това определение за човешкото развитие вече е недостатъчно изчерпателно. Особено през новото хилядолетие човешкото развитие предполага както съхранение на постиженията за бъдещите поколения, така и противодействие на процесите на икономическо неравенство и социална несправедливост, които могат да бъдат постигнати чрез творческо развитие, активно участие в осигуряването на справедливост и устойчиво обществено развитие. Всъщност, концепцията за човешко развитие непрекъснато се разширява, разпростирайки се върху културната свобода в съвременния свят, борбата с климатичните промени, разширяването на човешката мобилност, преодоляването на неравенството и устойчивото развитие. В този смисъл *трудът* си остава неизменен източник на благоденствие, основен фактор на развитие, формиращ човешкия потенциал.

Индексът на човешкото развитие обединява три основни компонента – *дълголетие, образованост и доход*, и се изчислява посредством статистически данни за основните социално-икономически и демографски процеси в отделните държави. Тези компоненти се дефинират от базови показатели, характерни за всички страни по съпоставима методика, което осигурява необходимата информационна база за международни и регионални сравнения [2].

Наричан и *Индекс на развитието на човешкия потенциал (ИРЧП)*, той се основава на възможностите за развитие на индивида чрез осигуряване от системите на здравеопазването и образованието. По прогноза на ООН през 2020 г., максималното значение на този показател в развитите страни е 40 000 \$ на глава от населението. При пресмятане на ИРЧП се установяват минималните и максималните значения на показателите за социално-икономическо развитие за редица години, и за всяка страна се определя мястото ѝ в зависимост от оценката на тези показатели. Оценката е от 0 до 1. За 1 група този индекс е от 0,8 до 1, за 2 група – от 0,5 до 0,799, за 3 група – от 0 до 0,5 [10]. Този показател позволява обществата и правителствата да оценяват характера и посоката на развитие, да определят приоритетите на политическата дейност и коректно да се сравняват с постиженията на другите страни. Особено, като се имат предвид и постиженията на иновационната икономика в част от водещите страни. Ако основните усилия на индустриалната икономика са съсредоточавани върху производството на машини и оборудване, в постиндустриалната епоха водещи икономически и социални ценности са производството на интелектуални продукти чрез високи технологии, ускореното темпо на технологично обновление и в производството, и в сектора на услугите, и стимулирането и качествено управление на иновациите. С други думи, *интелектуалният капитал* става все по-успешна разменна монета, *качеството на човешките ресурси* – силно конкурентно предимство.



Фиг. 2. Алгоритъм за изчисляване на индекса на човешкото развитие [1]

За щастие Индексът на развитието на човешкия потенциал на България расте [4].

Таблица 1. Индекс на човешкия потенциал на България

Стойност на ИЧР за България (1990 – 2018)													
Година	1990	1995	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
ИЧР	0.694	0.697	0.712	0.750	0.779	0.782	0.786	0.792	0.797	0.807	0.812	0.813	0.816

Стойността на индекса, който за 2018 година е 0,816, поставя страната ни в първата група, в тази на високо развитите страни, според данни от UNDP (Calculations based on data from UNDESA (2017), UNESCO Institute for Statistics (2018), United Nations Statistics Division (2018), World Bank (2018), Barro and Lee (2016) and IMF (2018) [4, 10].

Използват се предоставяни данни на ООН от САЩ, като от 1975 г. начело на ранглистата са Исландия, Канада, Норвегия, Швейцария и Япония.

Индикатори за развитие на човешкия потенциал

Концептуално важна е *Системата от индикатори*, създадена от изследователи и стратегии, очертаваща насоките за развитие на човешкия потенциал в рамките на ЕС, съобразно четирите стълба на образованието, формулирани още от Жак Делор и Международната комисия по образование за XXI век [7]:

Таблица 2. Система от индикатори за измерване на човешкия потенциал

Да се научим да знаем
☞ Процент деца на 4 години, задължително посещаващи образователни институции
☞ Способност за справяне с четене – PISA
☞ Способност за справяне с математика – PISA
☞ Способност за справяне с научни дисциплини – PISA
☞ Дял на 30 до 34 годишни с трета степен на образование
☞ Дял на участие на възрастни във формално образование или обучение
☞ Общо публични разходи за образование, като % от брутният национален продукт
Да се научим да правим
☞ Участие на служители в продължаващо професионално обучение (ППО)
☞ Брой часове на курсове по ППО
☞ Фирми, осигуряващи курсове за ППО
☞ Участие в свързани с работата неформални обучения и практики
☞ Квота на завършили над втората степен на образование. Полупрофесионални и професионални програми
☞ Относителни разходи за курсове за ППО
☞ Фирми, предлагащи други форми на обучение (без ППО)
☞ Разходи за обучение като част от политиките на пазара на труда
☞ Научаване на нови знания и умения на работното място
☞ Извършване на монотонни задачи на работното място
☞ Извършване на комплексни задачи на работното място

☞ Служители, използващи интернет за работа
Да се научим да живеем заедно
☞ Участие в работата на доброволни или благотворителни организации
☞ Членуване в политическа партия
☞ Работа в политическа партия или група
☞ Мнение, че културният живот в страната се обогатява или обеднява заради имигранти
☞ Мнение, че гейовете са свободни да живеят, както искат
☞ Срещи с приятели, роднини или колеги
☞ Доверие в другите хора

Следва да бъдат разгледани и основните *Индикатори за развитие на човешкия потенциал*. Статистика за отделните страни по света, изчислена по някои от тези показатели, е налична както в националните програми и стратегии за развитие на Учене през целия живот, така и в доклади на Световната банка, на Евростат и др.

Методологията за изчисляване на индексите е предмет на анализ на различни експерти от ЮНЕСКО, ОЕКД, Европейски съюз. За целите на това изследване разглеждаме резултатите на следните страни [8, 9, 10]:

Талица 3. Индикатори на човешкия потенциал по страни

Класация	Страна	Световен индекс за УЦЖ обща класация	Учене да знаем	Учене да бъдем	Учене да живеем заедно	Учене да правим
1	Норвегия	5.7	5.74	4.9	6.52	5.65
2	Австралия	5.66	6.24	4.18	6.15	6.09
4	Дания	5.59	6.13	4.39	6.18	5.64
6	Финландия	5.5	5.64	4.82	5.77	5.76
7	САЩ	5.49	5.8	4.62	5.81	5.73
8	Холандия	5.44	5.59	4.47	6.19	5.53
9	Швеция	5.43	5.36	4.6	6.3	5.47
12	Германия	5.3	5.36	4.51	6.11	5.21
13	Великобритан ия	5.27	5.27	4.35	5.9	5.55
15	Белгия	5.22	5.35	4.13	6.32	5.07
20	Естония	4.96	5.27	4.44	5.16	4.99
23	Франция	4.86	5.12	3.66	5.53	5.12
25	Словения	4.81	5.21	3.52	5.78	4.72
26	Литва	4.79	5.24	4.13	5.41	4.39
50	Тайланд	4.23	4.81	4.63	4.43	3.06
51	България	4.2	4.69	2.95	5.01	4.16
52	Саудитска Арабия	4.2	4.86	3.84	3.65	4.46
60	Турция	4.04	4.29	3.41	4.53	3.95
63	Румъния	3.96	4.25	3.04	4.54	3.99

Обществото на знанието променя хегемонията на ученето в нашия живот и значението на ученето през целия живот се увеличава постоянно. Но независимо от тази обществена потребност от постоянно учене, няма достатъчно изследвания по отношение на процеса на измерване на ученето през целия живот. Осъществени са немалко усилия за оценяване на ученето през целия живот, но тези индекси показват само условията на конкретни държави или на определена група страни. Съществува необходимост от разработване на международни индекси като част от изграждането на социален консенсус за ученето през целия живот и улесняване на дългосрочните инвестиции на национално равнище.

Според резултатите от изследванията, изнесени в мониторинговия доклад на CEDEFOP от 2015 г. [5] се извеждат *шестте признака, по които се отличават успешните фирми, занимаващи се с електронно обучение*:

- ☞ Увеличение на нетните приходи от образователния бизнес като резултат от използването на технологии за обучение (87.5 срещу 52.8%).
- ☞ Средно са увеличени следните проценти спрямо предходната година при: онлайн курсове (50.0 срещу 32.1%), обърнати класове (40,0% спрямо 14,4%), дигитални баджове и микрокредити (21.7 срещу 9.8%).
- ☞ Увеличение на процента на мобилни обучения (58.3 срещу 41.0%).
- ☞ Използване на технологии за поддържане на ученето (45,8 срещу 31,5%).
- ☞ Използване на професионални инструктори за обучение (75.0 срещу 52.9 процента).
- ☞ Използване на данните, които събират в платформата си за обучение за вземане на решения относно настоящите и бъдещите образователни продукти и услуги (37.5% срещу 18.7%).

Повечето европейци не могат да имат избор да задържат работата си и да са продуктивни, освен ако не полагат постоянни усилия за развиване на своите умения и знания. Продължителността на живота в Европа е висока и нараства, оказвайки натиск върху всички икономики да преосмислят своите пенсионни системи и удължаването на трудовия живот. Разширяването на ЕС и натискът върху миграцията между страните в ЕС и извън ЕС гарантират, че конкуренцията за работни места в рамките на ЕС е сериозна. В резултат на разпространението на компютрите, нарастващата сложност на производството и глобализацията на разделението на труда, работните места в Европа продължават да са по-когнитивно изискващи в сравнение с останалите страни в света. Поради гореизложените причини връзката между ученето през целия живот и сложността на труда е от особена важност в Европа.

Единица инвестиция в способността да се научи да учи индивидът увеличава индивидуалната производителност за цял живот повече от единица. Трябва да се инвестира в знание, защото умението да се учи помага на хората да придобиват по-бързо знание. Следователно, в един свят, където има възможност разходите за инвестиране да се направят именно в умението да се знае максимизира развитието на интелигентността.

Според *доклада на Консорциума за УЦЖ по проект FP7 Project LLLight'in'Europe* [11] в условия на структурни и глобални сътресения на икономическия живот има наличие на много хора, търсещи работа само в краткосрочен план. Немалко изобщо не искат да работят или са обезкуражени от съществуващите перспективи за работа. Докато в миналото първоначално висшето образование е ключът, входният билет за получаване на работа, то сега завършилите висше образование не са в подобна изгодна позиция. От друга страна, работодателите се сблъскват с недостатъчно

конкретно подготвени служители, които да заемат свободните позиции. Очевидно е, че пазарът на труда е в преход към по-сериозна сложност.

Разнообразие от фактори се съчетават при насочване на индивидите към работните места – *потенциал, умения и индивидуални очаквания*. Индивидуалните начини на намиране на работа стават все по-динамични, като социалните мрежи все повече заемат съществено място и значимост.

Какво включват основните изисквания към съвременните работни места днес? Най-често това са изисквания за умения в обслужването на клиенти, бизнеса и ИТ, разработването на софтуер, правните услуги, здравеопазването, маркетинга, рекламата, връзките с обществеността и инженеринга. С други думи, практически при всеки тип работа, на всяко ниво на организация, работодателите ценят комуникативните умения – междуличностни и организационни. Търсят се хора, ориентирани към детайлите, работа с хора и адекватно отношение към клиента.

Уменията за общуване са *практическо изкуство*, полезно в множество ситуации, което осигурява по-добро справяне с работата, по-високи продажби или по-удовлетворяващи взаимоотношения. Човек, който е добър слушател, комуникира по-добре както в работата си, така и в личните си отношения, повлиян разбира се от регионалната култура, социално-икономическа среда, пола, религията и други влияния, които определят поведението на всеки индивид.

Причината да се акцентира все повече върху *междоличностната комуникация* в организационен план е поради нуждата и индивидът, и организацията да познават себе си, за да се свързват всички участници в комуникацията по-добре, да изявяват себе си по-добре, за да постигат общи цели. *Междоличностната комуникация* е може би най-важната от всички специалности в областта на комуникацията, т.к. Азът не е статичен, а силно динамичен поток, който се променя за всеки контекст, връзка

и взаимодействие. Така в комуникационния процес Азът дефинира, адаптира се и влия върху основните, универсални компоненти на комуникационното взаимодействие:

комуникатори → кодиране-декодиране → сигнали → канали → шум¹ → контексти²
→ етика³ → компетентност⁴.

Джоузеф Луфт и Хари Ингъм (1955) създават концепцията „Прозорец на Джохари“ (Джоузеф + Хари = Джохари), изучавайки груповата динамика в организациите. В прозореца има четири основни подпрозореца: отворено Аз, сляпо Аз, скрито Аз и неизвестно Аз.

- ☞ *Отвореният Аз* съдържа информацията, известна на индивида и на другите, за неговите поведения, нагласи, чувства, желания, мотивации и идеи и варира в зависимост от това с кого се взаимодейства и общува.
- ☞ *Прозорецът на слепия Аз* съдържа информацията, известна на другите, но не и на индивида – несъзнателни навици, потиснати преживявания.
- ☞ *Скритият Аз* е информацията, известна само на личността, а не на другите, „тайни за себе си“.
- ☞ *Непознатият Аз* е цялата информация, която не знае нито индивидът, нито другите. Неизвестният Аз е несъзнаваното и се извежда от различни източници и се разкрива чрез преживявания, сънища, психоанализа или хипноза [6].

¹ Физически (външен), психологически (вътрешен), семантичен (вътрешен) и физиологичен.

² Физически, времеви, социално-психологически и културни

³ Етиката е моралното измерение на комуникацията, защото всяка комуникация има последици.

⁴ Компетентният комуникатор коригира езика и поведението си според контекста, човека, с когото взаимодейства, и множество други фактори.

Компетентността се подобрява и от самочувствието, върху което също влияят полът, културата, семейните роли и взаимоотношенията от всякакъв тип. Четири конструктивни стъпки повишават самочувствието: изправяне срещу собствените си саморазрушителни вярвания, търсене на утвърждаване, търсене на „подхранващи“ хора и работа по успешни проекти.

Междоличностната комуникация е много повече от обмен на информация от подател до получател. Това е непрекъснат динамичен процес, който води до здравословни взаимоотношения, допринася за положителния образ на личността, помага за вземането по-добри решения в личния и професионалния живот.

Въз основа на редица изследвания относно това как *протича процесът на обучение* в конкретна институция за конкретен период, може да се предложи следната *ефективна схема на дейностите*:

- ☞ *Определяне на целите* – още преди действителния процес на обучение, което помага да се определи видът на очакваните цели. Създаването на график на целите помага за диференцирането на тези с „абсолютна необходимост“ и които са добри за успеха на фирмата.
- ☞ *Изграждане на екип от хора с умения* – който да ръководи процеса на обучението. Независимо дали е външен или вътрешен, в екипа трябва да има представители от различни звена в организацията, вкл. Човешки ресурси, ИТ, Обучение, Управление и т.н. Може да се зададе график за екипа и неговата основна задача е генерален план за очаквания напредък.
- ☞ *Излъчване на управление*, в което висшето ръководство на организацията да има ангажимент към обучението на служителите и от гл.т. на търговския аспект – договаряне на финансовите параметри с обучаващата фирма и управлението на всички процеси.

- ☞ *Набиране на подкрепа от страна на заинтересованите страни* – ако не се включат заинтересованите лица от началото на процеса, има вероятност всички начални усилия да бъдат изгубени. Важно е да бъдат определени заинтересованите страни, които пряко или непряко са засегнати от обучението, и техните роли. Ако тези хора не подкрепят обучението, има вероятност да се загубят време и пари.
- ☞ *Разработване на стратегия за осигуряване на подходящо обучение* – наличието на адекватна обучителна помощ е наложително още в началните и в последващите етапи на цялостно прилагане на наученото. Преди осъществяването на обучението трябва да се осигурят подходящите учебни материали за инструкторите, ръководството и служителите. Планът за обучение трябва да посочва не само как да се използват, но и кога. Докрая на обучителния период екипът трябва да е задълбочено и добре обучен и да бъде измерван неговият напредък.
- ☞ *Осигуряване на ИТ екип* – който да отговаря за ефективната миграция на данни и други действия, свързани с ИТ задачи по време на процеса на обучение, които включват удостоверяване на софтуер, системни конфигурации, управление на сигурността на данните, интегриране на решения. Включването на ИТ специалисти е от съществено значение за гладкото протичане на процеса.
- ☞ *Провеждане на дискусии със заинтересовани страни* – ефективните комуникационни канали са най-добрият начин за разгръщане на обучението, като се провеждат дискусии с фокус-групи, съставени от основни заинтересовани страни, ключови потребители и отдели, така че да се разбират и да се разглеждат най-важните резултати от обучението, възникналите проблеми и постигането на целите.

- ☞ *Прилагане след обучението* – създаване на подходяща обучителна платформа, която текущо да следи прилагането на придобитите квалификации и умения при изпълнението на поставените цели.

Характеристика на комуникационния модел на интерактивна образователна среда

Изграждането на платформа за управление на обучението осигурява достатъчно време и тренировка, за да се постигне прогресът, който участниците в образователния процес трябва да направят.

Платформата за управление на обучението се създава, за да помогне на конкретна институция или организация да спести много време и един от начините, по който може да се направи това, е да се автоматизират много задачи, които екипът изпълнява. Например изпращане на имейли, изготвяне на списъци със задачи за всяко обучително събитие и т.н. С помощта на платформа за управление на обучението всички задачи могат да се настроят за многократно повторение. Това означава, че персоналът може да ги използва за учене по подходящ начин и в удобно време.

Осигуряването на eLearning през платформата за обучение на участниците е добро по няколко *причини*:

- ☞ може да се персонализира съдържанието, да се подава текуща / нова за научаване информация,
- ☞ персоналът може да се учи според свое собствено темпо,

☞ съдържанието на обучението винаги е налично, особено при необходимост от справка или при възникване на проблеми.

На всеки участник не се налага да отделя много от времето си, за да посещава обучителни сесии, а вместо това може да завършва обучението си наред с текущото си работно натоварване. Чрез платформа за управление на обучението може да се спести огромно количество време, като се изрежат всички дублиращи се данни, които екипът въвежда.

Използването на *платформа за управление на обучението със софтуер за управление на курсове за обучение* трябва да се *интегрира с уебсайта на съответната организация*. Все повече се продават курсове през уебсайта и клиентите могат и да плащат чрез него. Така участниците могат да закупят своите курсове чрез уебсайт по всяко време на деня, дори и през уикенда. Настроени са автоматични имейли за потвърждение на продажба или за изпращане на информация, от която се нуждаят за предлагането на курса, така че да не се налага на клиентите да чакат.

Интернет и платформите за интерактивна образователна среда са вече част от една разрастваща се и печеливша индустрия. *Много университети отдавна също вече предлагат пълноправни университетски онлайн курсове*. Много знания са на разположение, които ако бъдат усвоени и се представят успешно, могат да бъдат сертифицирани с оценка. По този начин се получава удостоверение, което е точно толкова автентично, колкото всяко друго удостоверение за успешно преминал курс в университет.

Повечето институции използват *комбинация от лично, групово и онлайн (самостоятелно) обучение*, като онлайн обучението заема водеща роля в последно време, благодарение на спестяванията, които осигурява, както и на възможността за обучаемия да отдели време и да персонализира едновременно и учене, и практика.

E-Learning предлага персонализирано учебно преживяване, като обучението на възрастни е по-сложно. Неговите *характеристики* са:

- ☞ Учебни пособия като видеоклипове и други помощни материали, които могат да бъдат групирани в пакет онлайн.
- ☞ Интерактивно обучение, вдъхновяващо младите хора да участват.
- ☞ Потребности от различен вид са по-лесно откриваеми от учащите се.
- ☞ Нова информация, пряко свързана с УЦЖ, вместо често налагащите се нови версии на един и същи материал.
- ☞ Това, което е било скъпо, сега е евтино; спестените средства могат да захранват творческата част от преподаването.
- ☞ Повече време, прекарано пред компютъра; трябва да бъдат наблюдавани обучаваните, за да се избегне злоупотреба.
- ☞ Децата, за които в миналото се смятат за „неподходящи“ за училище, вече проявяват интерес към ученето.
- ☞ Възрастните имат алтернатива на преподаването в клас; сега те могат да се учат навсякъде и по всяко време.
- ☞ Онлайн материалът позволява на хората да преоценяват знанията си, дори ако вече са придобили квалификация.

Електронното обучение, което често е пренебрегвана интранет / вътрешномрежова система, има потенциал да се превърне в бъдеще в популярна, активна социална мрежа, в интерактивна образователна среда.

Масовите онлайн отворени курсове са една от формите, в които хората могат да се регистрират безплатно и да имат достъп до всички онлайн курсове, предлагани от университети по целия свят. Те получават видео материали, дискусии, задания, могат да задават въпроси и да се явят на финални изпити.

Повечето видове онлайн образование се появяват и се развиват бързо, за да посрещнат различни нужди на хората.

Ученето онлайн се вписва в динамичния учебен пейзаж, като традиционните системи за управление на ученето се допълват и/или се заменят от нови технологии с широк диапазон на съдържание, доставка, видеоразпределение и използване на мобилни устройства. Специалистите в областта на обучението трябва да гарантират, че съдържанието е релевантно, изключително кратко и достъпно по всяко време.

Стратегии за изграждане на Комуникационен модел за интерактивна образователна среда

Практическите прозрения и изграждането на стратегии за стартиране на Комуникационен модел за интерактивна образователна среда или трансформиране на вече съществуващ модел покриват основни теми, като:

- ☞ *вълнуващи нови модели за онлайн образование,*
- ☞ *цел и страст,*
- ☞ *създаване на образователни общности,*
- ☞ *виртуални конференции и масови курсове.*

Постоянно се въвеждат все по-нови техники за зареждане със съдържание, а маркетингът е двигател за създаване на нова добавена стойност. *Стандартният набор от технологии*, които са се превърнали в основни компоненти на повечето платформи, включват следното:

- ☞ *Инструменти за Webinar и / или Webcasts* за предаване на аудио и видео съдържание, представено от експерти, спонсори и изложители. Въпреки че е

обичайно виртуалните събития да включват множество презентации в реално време, повечето организации архивират тези презентации за последващ достъп. Обичайно виртуалното събитие се базира изцяло на предварително записани презентации, които могат да бъдат подобрени чрез използване на различни комуникационни инструменти, и дават възможност на участниците да задават въпроси и да взаимодействат с експертите в реални условия и време.

☞ *Инструменти за комуникация*, които позволяват взаимодействие между участниците, обекта на събитието и изложители. Тези инструменти могат да варират от функциите за текстов чат, включени в повечето Уебинари, до платформи с интегрирани възможности за дискусия и до социални медии. Използването на инструмента „социални медии“ се прилага при хибридните събития, тъй като те позволяват безплатен поток на комуникация между онлайн участниците и участниците в самото събитие. Могат да се обменят и ползват документи и ресурси: статии, казуси, контролни списъци и копия на слайдове на водещите – накратко, същите видове материали, които обикновено получават участниците в събития, локализирани на място. Присъствието във виртуално събитие включва елементи като:

- ☞ текст на комуникациите в реален режим,
- ☞ предаване на живо на сесии (вкл. аудио и слайдове),
- ☞ архив след приключване на виртуалното събитие,
- ☞ излъчване на живо или уебкаст сесии,
- ☞ получаване по поръчка на Уебинар сесиите (вкл. Аудио и слайдове),
- ☞ дискуссионни бордове,
- ☞ получаване на видео по поръчка или Уебкаст сесии,
- ☞ гласова комуникация между участниците в реално време,

- 👉 виртуална изложбена зала,
- 👉 аватари за участниците,
- 👉 3D среда и други.

Финансовата ефективност на виртуалните събития се постига, като се използва моделът на заплащане на регистрационни такси и тя е съчетана със заплащане на публикуване и достъп до архиви.

Основната цел на една обучителна програма е да повиши индивидуалното познание, но крайната цел е да повиши нивото на компетентност в зависимост от профила на обучаемия. Въпреки най-добрите планове, трудно се доказва ефективността от едно обучение. Постоянно се повтарят проблемни ситуации, в условията на които се провежда обучението и за които се предлагат най-съвременни курсове за електронно обучение, създадени иновативно.

Най-добрият начин за установяване на ефективността на обучението е чрез събиране на данни, основаващи се на измервания. Понякога от значение за ефективността не е начинът, по който протича обучението, а на какво се научават обучаемите. Затова трябва да се огледат и измерят следните фактори:

- ☞ Липса на стимули за прилагане на обучение – прилагане на система за стимулиране,
- ☞ наличие на неясни функции за работа – обяснение на функциите за работа,
- ☞ неадекватност на отзивите – предлагане на адекватна обратна връзка,
- ☞ липса на достъп до и надеждност на ресурсите, необходими за изпълнение на задачата – осигуряване на достъп до надеждни ресурси,
- ☞ липса на знания, нисък физически и психически капацитет – индивидуален личностноориентиран подход.

Високо ефективните организации непрекъснато оценяват своите дейности, за да определят различията в производителността и компетенциите и съответствието им на корпоративните цели и/или на целите на отделните звена.

Разработването на стратегия за „учене чрез правене“ е ключът към привеждане на целите на обучението в съответствие с организационните цели. Проектирането на материалите за електронно обучение трябва да е такова, че обучението да надхвърля пасивното четене на PDF файлове, гледането на най-новия демонстрационен видеозапис или дори етикетирането на диаграми.

Динамичното подобряване на индивидуалните умения за колективна функционалност изисква препроектиране на материалите за електронно обучение, при което перфектните цели на обучението да бъдат насочени към действия, съответстващи на практическите цели. Ролеви игри, интегрирани в сценария, приложен към конкретна работна реалност, трябва да измерват желаното умение на обучавания.

Системата за професионално образование и обучение в България все още не може да осигури необходимите знания, умения и компетентности, които се търсят на пазара на труда. В процес на разработване е система за прогнозиране на потребностите от работна сила с определени характеристики. Тази система трябва да предостави информация за бъдещите потребности на пазара на труда от знания, умения и компетентности, които да се отчитат адекватно в процесите на планиране на професионалното образование и обучение [3].

България се ръководи от стратегическите документи, приети в рамките на Болонския процес, от Стратегия „Европа 2020“ и от Националната програма за развитие „България 2020“, които очертават няколко основни предизвикателства:

☞ широк достъп до висше образование;

- ☞ увеличаване до 2020 г. на относителния дял на завършилите висше образование сред младите хора на възраст 30-34 години до 40% (36% за България);
- ☞ насърчаване на студентската и академичната мобилност;
- ☞ стимулиране на ученето през целия живот и придобиване на допълнителна квалификация и преквалификация на работната сила, което да способства за нейното реструктуриране в отрасли с повишени потребности.

Същевременно, към основните параметри за модернизиране на висшето образование се добавя функционирането на триъгълника на знанието:

- ☞ връзка между висше образование, научни изследвания и иновации за постигане на върхови постижения и регионално развитие;
- ☞ подобряване на управлението и финансирането на системата за висше образование.

Все още в България систематичното обучение на работниците и служителите, провеждано от страна на работодателя, е слабо развито и е практика основно в големите предприятия. По ред причини малките и средни предприятия, особено тези в малките населени места и селските райони, рядко се ангажират с повишаване на квалификацията на персонала си [2].

Културните институции в България (читалища, библиотеки, музеи и др.) се утвърждават като центрове за неформално обучение и самостоятелно учене. Читалищата са пример за устойчива културно-просветна институция със специфична мисия да съхраняват и развиват на традиционните ценности на нацията, да осигуряват възможности за самостоятелно учене, да бъдат активен фактор за осъществяване на дейности за учене през целия живот в местните общности. Именно читалищата традиционно представляват най-широката мрежа от

обществени библиотеки в страната. Много от тях предоставят безплатни обучения за придобиване на дигитални умения за различни целеви групи – пенсионери, деца, хора със специални потребности и др.

Основен проблем пред усилията за осигуряване на условия за функционираща система за учене през целия живот е взаимодействието между всички заинтересовани страни. Това произтича от междусекторния характер на политиката за учене през целия живот. Нейният успех в създаване на условия, среда и култура за учене през целия живот може да бъде гарантиран чрез реалните отношения между всички заинтересовани страни в конкретен контекст. Необходимо е свързване на дейностите, които се извършват в националната система за образование и обучение, с дейностите, които предлагат други сектори, като пазарът на труда, икономиката, неправителствения сектор, социалните партньори, както и всеки конкретен участник в дейности за учене през целия живот.

Друго предизвикателство е свързано с необходимостта от подобряване на координацията и повишаване на административния капацитет за планиране, наблюдение и оценка на политиката за УЦЖ на национално, областно и местно ниво, стимулиране на научните изследвания и анализи, както и засилване на работата за събиране на достатъчно количество статистически данни за информационното осигуряване на процесите в политиката за образование и обучение [2].

Комуникационен модел за интерактивна образователна среда

Комуникацията може да се определи най-кратко като процес на създаване, тълкуване и договаряне на смисъл. Въпреки че комуникацията се осъществява по различни начини (вербално, невербално, писмено), тя винаги е израз на научно поведение. Индивидите се научават да общуват – чрез кодове, символи и езикови системи – и затова комуникацията е колективна практика за създаване и интерпретиране на смисъл.

Именно този социален характер на комуникацията изисква дефинирането на модели, описващи, характеризиращи, регулиращи, управляващи общуването. Най-общо социалният процес на комуникация се обяснява с три основни модела – *линеен, интерактивен и транзакционен* – които определят развитието на комуникацията и засягат различни елементи комуникационния процес.

По същество моделите са удобно средство за визуализиране на сложни взаимодействия и са полезни за по-доброто и опростено възприемане на различни трудно разбираеми и комплексни структури и процеси. Най-важното е, че успешните модели идентифицират различните елементи на комуникацията и служат като упътване, карта на взаимовръзките между различните елементи на комуникационния процес и с тяхна помощ могат да се идентифицират допълнителни нови или непознати взаимодействия.

Класическият *линеен модел* Shannon и Weaver (1948) много добре описва комуникацията като линеен процес на *взаимодействие* между говорител и приемник или слушател с помощта на канал, път, маршрут за комуникация. Достоинството на модела е, че предвижда възможни препятствия в процеса на

комуникация, наричани *шум*, т.е. всевъзможна намеса в канала или изкривяване на съобщението.

Всъщност още *Аристотел* конструира *комуникационен модел*, според който говорителят играе ключова роля в комуникацията и поема пълната отговорност за нея. И той и Платон възприемат комуникацията като реторика. При този модел изпращачът първо подготвя впечатляващо съдържание, което прави, като внимателно изразява мислите си с думи с цел да повлияе на слушателите или получателите, които след това отговарят по желания от подателя начин. Моделът дефинира как говорителят комуникира по такъв начин, че слушателите да бъдат повлияни и да реагират съответно. Затова е нужно да се познава целевата аудитория и след това да се подготви съобщението-послание. Празните изрази, обърканото поведение, излишните повторения могат да направят посланието монотонно и без ефект. *Моделът на комуникация на Аристотел* е най-често срещаният модел на комуникация, при който изпращачът изпраща информацията или съобщение до получателите, за да им повлияе и да ги накара да реагират и да действат по съответния начин. Моделът на комуникация на Аристотел е златното правило за превъзходство в публични изказвания, семинари, лекции, където подателят изяснява своето становище, като проектира впечатляващо съдържание, предавайки съобщението на получателите, които отговарят съответно. Тук изпращачът е активният член, а получателят е пасивен.

Развитието на комуникацията се дефинира от еволюцията на медиите – дописмен период на сигнали, знаци, думи; писмена медия; телеграф и телефон; радио; кино; телевизия; интернет.

Докато *моделът на комуникация на Аристотел* поставя говорещия в централна позиция и предполага, че говорещият е този, който движи цялата комуникация, *моделът на комуникация на Берло* отчита емоционалния аспект на съобщението по

модела SMCR: *Source* – източник (изпращач); *M* – *Message* (съобщение); *C* – *Channel* (канал); *R* – *Receiver* (приемник).

Съответно *източникът-изпращач* е този, от когото произлиза мисълта, идеята, данните, фактите, съдържанието, посланието, и който прехвърля информацията на приемника, след като внимателно изразява мислите си с думи и символи, с помощта на:

- ☞ комуникативни умения, усет за обратна връзка;
- ☞ отношение, мотивация, адекватно поведение и правилно отношение;
- ☞ висока квалификация, задълбочени знания, широка професионална култура и компетентност, готовност за отговор на всякакви въпроси по всяко време;
- ☞ социална култура, усет за социалната структура, настроенията, културните и религиозни вярвания и ценности;
- ☞ културния произход на общността или слушателите, с които се комуникира.

Съответно *кодирането на съобщението* включва

- ☞ съдържание – тема, сценарий, лекция, т.е. гръбнакът на всяка комуникация. Съдържанието трябва да бъде разумно, точно, ясно, свързано с мисълта да увлече слушателите и да създаде незабавно въздействие;
- ☞ помощни елементи като жестове, интонации, паузи и т.н.;
- ☞ диагноза и лечение – начинът, по който посланието се предава на слушателите, разбиране на значението на предаваното в най-точната му форма;
- ☞ структура на съобщението в най.подходящата му форма;
- ☞ код – език, изразни средства, език на тялото, за да се декодира правилната информация.

Каналът, по който се предава информацията от подателя към получателя:

- ☞ чрез обратна връзка – изслушване, опитване, наблюдение, усещане – които помагат на общуването.

Приемникът трябва да разбере (декодира) какво иска да му предаде изпращачът и съответно да реагира. Той трябва да:

- ☞ бъде на същата платформа като говорителя;
- ☞ притежава добри комуникативни умения, за да разбере посланията на оратора;
- ☞ има правилната нагласа, за да разбере посланието положително;
- ☞ познава темата и да има основни познания по темата;
- ☞ има близък социален и културен произход с оратора.

Според *спираловидния модел на комуникация – Helix модел*, предложен от Франк Денс през 1967 г. – процесът на общуване се развива от самото раждане на индивида и продължава до настоящия момент. Този процес се движи напред, но е възможно и да се връща и до голяма степен това зависи от моделите на поведение от миналото, дефинирани от някои модификации и промени. Желанието да се отстраняват комуникационни грешки развива спиралата напред. Спираловидният модел разбира комуникацията в по-широка перспектива и разглежда, кумулира всички дейности на индивида от първия ден до настоящия момент.

Моделът на комуникация на Уестли и Маклин, предложен през 1957 г. от Брус Уестли и Малкълм С. Маклин младши, набляга на идеята, че индивидът получава сигнали от околната среда, вследствие на което започва да общува с другите. Според този модел комуникацията се иницира от външната среда, която провокира говорещия да предаде информацията си на останалите, т.е. комуникацията не започва от първия ден, а оттогава, когато говорителят получава сигнали или съобщения от външната си среда. В този модел отново процесът на инициране на

комуникация чрез първо изпращане на съобщения отстъпва на заден план и предполага, че комуникацията всъщност започва с получаване на съобщения от околната среда. Така този модел дава приоритет на силната връзка между сигналите от околната среда и процеса на комуникация. Тук водещи са сигналите, т.е. получаването, а не изпращането на съобщения и се допуска случайността при приемането на мисълта, както и на възникването на комуникацията, провокирана от интуиция, несъзнателно модифицирана информация, предавана на други индивиди. Всичките тези комуникационни модели са концепции на големи учени в помощ на по-доброто разбиране на „комуникационния процес“ [12].

Все пак линейните модели не обясняват достатъчно добре *същинския комуникативен процес*. Затова вторият основен тип модел разглежда динамично комуникацията и предлага два канала, в които протичат комуникация и обратна връзка между подател и получател. В този *интерактивен модел обратната връзка* по същество е отговор на получателя, който той дава на подателя. Най-важната характеристика на обратната връзка е, че показва *разбиране*. Затова и *интерактивните модели* разглеждат комуникацията като непрекъснат процес, в който се намалява значително шумът поради *споделянето на опит* – този на подателя и този на получателя на съобщението. Тук съществена характеристика е *областта на опита*, който отразява как околната среда, преживяванията, културата и дори наследствеността могат да повлияят на конструирането на съобщението от страна на подателя и респективно – на съобщението – обратна връзка на получателя, в качеството му на отговорен подател. Всеки индивид има свое уникално поле на опит в общуването и взаимодействието. Следователно и всяко комуникационно взаимодействие е уникално. Въпреки че моделът на взаимодействие е по-динамичен от линейния, той също съдържа някои ограничения. Например, предполага, че хората могат да бъдат едновременно и изпращачи, и получатели, а в

живата комуникация в действителност ролите не са толкова ясни и са много по-плавни и размити.

Транзакцията всъщност е *най-динамичният комуникационен модел*. В него хората не са изпращачи и получатели, а комуникатори, т.е. комуникацията може да бъде едновременна и в двете посоки. Този модел разглежда комуникацията като съвместно действие, при което комуникаторите заедно създават процеса, резултата и ефективността на взаимодействието – *транзакция*. Ако при линейния модел *значението* се изпраща от един човек на друг, а при интерактивния модел *разбирането* се постига чрез обратна връзка, то при транзакционния модел хората създават *споделено значение* в много по-динамичен процес. Нещо повече, този модел още повече акцентира върху *опита*. Всеки комуникатор има *уникална своя област на опит*, той също така трябва да „обитава“ и *споделеното поле на опит*. С други думи, комуникаторите трябва да споделят в някаква степен припокриване в културата, езика или средата, за да общуват пълноценно. *Транзакционният модел* признава, че съобщенията влияят на отговорите или на следващите съобщения, произведени в комуникационното взаимодействие, което означава, че те не са самостоятелни, а са взаимосвързани, при това се надграждат взаимно. Той всъщност е *моделът на споделения смисъл* и затова е най-подходящ в образователната среда, където комуникацията е репрезентативна, отразяваща (рефлексивна), преднамерена (умишлена) и конститутивна (конвенционална, договорена).

Затова са необходими *стратегии за постоянно подобряване на комуникацията*. *Ефективната комуникация* е процесът на успешно предаване на съобщението от подателя или получателя. Ако получателят е в състояние да изтегли съобщението по абсолютно същия начин, както подателят е планирал, комуникацията е ефективна. Приемникът трябва да разбере какво говорителят иска да предаде и съответно трябва да даде ценната си обратна връзка, като отговори, реагира. Ако някой от

участниците, независимо дали подателят или получателят не е наясно със съдържанието на разговора, комуникацията е неефективна. Ефективната комуникация е ключова в организациите и в личния живот и се постига с много практика и отдаденост. Златното правило на ефективната комуникация е внимателното слушане и научаване, наблюдаване, четене и практикуване. Ясното и правилно изразяване, настроението и концентрацията са мантрата за ефективна комуникация.

Ефективната комуникация е жизненоважен ключ за *успешна групово дискусия*. Тук ефективността има още по-важна роля, т.к. посланията се предават взаимно, впечатленията от предаването им са важни; начинът на предаване на идеите трябва да е впечатляващ и да отговаря на очакванията на останалите. Преобразуването на мисли и идеи и предаването им е изкуство за спечелване на доверие и увереност. Другите са в ролята на оценители, които трябва да бъдат впечатлени, т.е. убедени. А това се получава с позитивизъм, етика, емпатия, инициативност, търпение, премерена провокативност, толерантност, увереност, целенасоченост и гъвкавост, контрол. В груповата дискусия се оценяват екипният дух, лидерските качества, нестандартното мислене, коефициентът на емоционална и ментална интелигентност, творческите умения и други управленски качества на всеки от участниците.

Съществуват различни *системи и платформи*, които предоставят информация на хората. В такива случаи на комуникация потокът от информация е между индивида и софтуерите или машините. Ако са свързани в сложна мрежа, тогава от съществено значение е всички те да бъдат технически съвместими, да работят по почти сходни модели и логаритми и да предоставят информация на хората за ефективна комуникация. Така съществуващата *комуникационна система* помага за

безпроблемния и правилен поток на информация между участниците и за успешното изпълнение на задачите.

Комуникационните системи могат да бъдат различни видове [6].

- ☞ *Оптична комуникационна система*, в която преподавателят преобразува информацията в оптичен сигнал през оптичното влакно, който достига до получателя и той съответно я декодира и отговаря на съобщението.
- ☞ *Система за радиокомуникация*, в която информацията се предава чрез радиопредавател и радиоприемник, оборудвани с антена. Произведените сигнали се предават чрез радионосеща вълна. Тук част от информацията може да е нежелана и затова електронни филтри отделят радиосигналите от други нежелани сигнали. Накрая сигналите се декодират в информация, която може лесно да бъде разбрана.
- ☞ *Дуплексна комуникационна система*, в която две съоръжения могат да комуникират в двете посоки едновременно. Тук комуникацията се осъществява между говорителя и приемника едновременно.
- ☞ *Симплексна комуникационна система*, при която подателят отговаря за изпращането на сигнали, а получателите го слушат и съответно отговарят.
- ☞ *Полудуплексна комуникационна система*, в която и двете страни не могат да комуникират едновременно. Подателят трябва да спре да изпраща сигналите до получателя и тогава само получателят може да отговори. Например Уоки токи работи на този принцип, съобразно предварително уговорени кодове за сигурност.
- ☞ *Тактическа комуникационна система*, при която комуникацията варира в зависимост от промените в условията на околната среда и други ситуации.
- ☞ *Система за цифрова комуникация*, при която мисълта се преобразува в цифров формат, т.е. съобщението се кодира цифрово като дискретни сигнали,

предавани по електронен път на получателите, за да могат те да ги разберат. В този режим на комуникация данните или информацията се прехвърлят по електронен път с помощта на компютри, което е един от най-бързите и евтини начини на комуникация; могат да се предават по всяко време и навсякъде. Недостатък е, че получателят не вижда напълно невербалните изразни средства на подателя, че може да има и други, неоторизирани получатели на цифровите съобщения. Предимствата са във възможностите за провеждане на бързи и надеждни видеоконференции и онлайн комуникация. Социалните мрежи също са много добър инструмент за дигитална комуникация.

- ☞ *Лазерна комуникационна система* (1960), която се осъществява чрез безжични връзки в атмосферата. При този режим на комуникация информацията се прехвърля през свободно пространство, сигналите се предават от безжичния предавател към безжичен приемник без никакви пречки или препятствия, в състояние на видимост. Лазерният диод е основният носител в този начин на комуникация, не изисква проводници и кабели, по-бърз е другите режими, но не трябва да среща никакви пречки.
- ☞ *Микровълнова комуникационна система* (1940), която се осъществява с помощта на микровълни (мини радиовълни) чрез аналогова и цифрова микровълнова комуникация.
- ☞ *Сателитна комуникационна система* (1869; 1957), използваща изкуствен сателит за комуникация с антена и транспондер, и сънчеви панели, разположен в космическото пространство, за да улесни комуникацията между различните точки на земята. Изградена е с два основни компонента – наземна база и космическа станция. В този режим сателитът, разположен в космоса, приема сигнали от земята с помощта на антена, те се усилват до оптимално

ниво и след това, с помощта на транспондери, се препредават обратно на земята. Земната станция от своя страна приема сигнала от спътника и го усилва отново, което осъществява много добра комуникация. Съществуват три основни типа сателитни системи:

- ☞ фиксирана, която помага при трансфера на многобройни данни и информация през страните чрез фиксирана точка на земната повърхност;
- ☞ мобилна, която свързва кораби, самолети в отдалечени места;
- ☞ изследователска, която доставя данни за различни изследователски процеси, изучавани от учените.

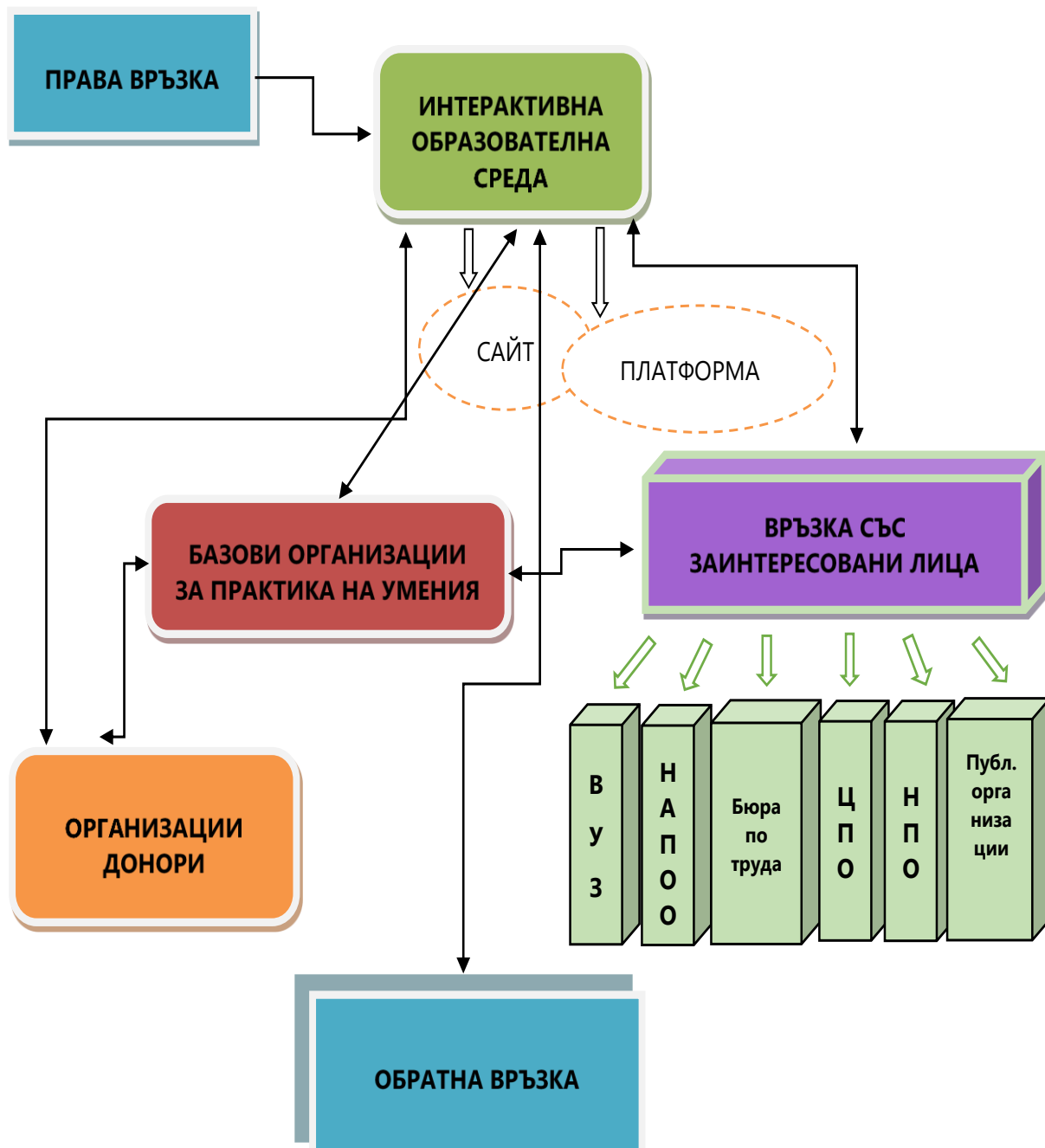
Светът на общуването е динамичен, сложен и разнообразен. Неговите съставни елементи си взаимодействат различно и това е колкото трудно, толкова и пълноценно и перспективно. Всичко това е важно да се знае и да се има предвид при изграждането на стратегии за комуникация в образователния процес. Важно е и да се отчитат основните функции на комуникацията:

- ☞ Разпространение на информация;
- ☞ Инструктиране;
- ☞ Убеждаване;
- ☞ Дебати и дискусии;
- ☞ Промоция на културата и науката;
- ☞ Интеграция;
- ☞ Развлечение;
- ☞ Предаване, обмен на знания и опит;
- ☞ Социален контакт.

Основно *Комуникационният (транзакционен) модел за интерактивна образователна среда* включва следните елементи:

- ☞ Права и обратна връзка – постоянно взаимно информиране и споделяне;
- ☞ Интерактивна образователна среда – уебсайт, платформа, електронна поща, социални медии;
- ☞ Транзакционна връзка със заинтересовани страни:
 - ☞ Университети;
 - ☞ Национална агенция за професионално образование и обучение;
 - ☞ Бюра по труда;
 - ☞ Центрове за професионално образование;
 - ☞ Неправителствени организации;
 - ☞ Публични организации в сферата на културните и творческите индустрии;
- ☞ Транзакция с базови организации за практикуване на умения;
- ☞ Транзакционни отношения с организации-донори – за приобщаване и подкрепа;
- ☞ Предоставяне на примери от вече проведени обучения с доказани резултати.

Инфографика на Комуникационен модел за интерактивна образователна среда



Използвани източници

1. **Ангелова**, Поля. Индексът на човешкото развитие – методологически и приложни аспекти. // *Статистика*, 2, 2016, с. 53-72. URL: <https://www.nsi.bg/sites/default/files/files/publications/sp_2_16.pdf>
2. **Национална** стратегия за учене през целия живот за периода 2014 – 2020 година. София : МОН, 2014. URL: <https://www.mon.bg/upload/6562/strategy_LLL_2014_2020.pdf>
3. **Стратегия** за развитие на професионалното образование и обучение в Република България за периода 2015-2020 г. София : МОН, октомври 2014. 47 с. URL: <https://www.mon.bg/upload/6548/Strategia_POO_.pdf>
4. **Bulgaria**. // *World Statistics. Understand the World*. 2019. URL: <[https://world-statistics.org/index-res.php?code=UNDP.HDI?name=Human%20Development%20Index%20\(HDI\)#to-p-result](https://world-statistics.org/index-res.php?code=UNDP.HDI?name=Human%20Development%20Index%20(HDI)#to-p-result)>
5. **CEDEFOP**. ECVET in Europe : Monitoring report 2015. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2016. 75 p. (Cedefop research paper ; No 56). URL: <https://www.cedefop.europa.eu/files/5556_en.pdf>
6. **Communication** – Basics & Strategies. // *Management Study Guide, Organizational Behaviour*. URL: <<https://www.managementstudyguide.com/communication-basics-articles.htm>>
7. **Delors**, Jacques. Learning : The Treasure Within : Report to UNESCO of the International Commission on Education for the Twenty-first Century. Highlights. Paris : UNESCO Publishing, 1996. 266 p. URL: <https://www.gcedclearinghouse.org/sites/default/files/resources/%5BENG%5D%20Learning_0.pdf>

8. **Human** Development Data Center. // *Human Development Reports*, UN Development Program. URL: <<http://hdr.undp.org/en/data>>
9. **Human** Development Index. // *The World Bank*, Data Bank, World Development Indicators. URL: <<https://databank.worldbank.org/Human-development-index/id/363d401b>>
10. **Human** Development Indicators (UN). // *European University Institute*, Research Guides, Economics, Statistical Data. URL: <<https://www.eui.eu/Research/Library/ResearchGuides/Economics/Statistics/DataPortal/HDR>>
11. **LLIGHT'IN'EUROPE** (Lifelong Learning, Innovation, Growth and Human capital Tracks in Europe) : Lifelong Learning Innovation Growth & Human Capital Tracks in Europe : Synthesis report. Brussels, 2015. 140 p. URL: <https://cordis.europa.eu/docs/results/290/290683/final1-llight_synthesisreport_20151029.pdf>
12. **Pierce**, Tess. *The Evolution of Human Communication : From Theory to Practice*. Ontario : Pressbooks, 2019. (Guides and Tutorials). URL: <<https://ecampusontario.pressbooks.pub/evolutionhumancommunication/chapter/the-evolution-of-human-communication/>>
13. **HDRO** Outreach. *What is Human Development?* // *United Nations Development Programme* : Human Development Reports, 2020. URL: <<http://hdr.undp.org/en/content/what-human-development>>