



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
Инвестира във Вашето бъдеще!



Европейски социален фонд

НАРЪЧНИК

ЗА ОБУЧАВАЩИ - ПРЕПОДАВАТЕЛИ,
ИНСТРУКТОРИ И НАСТАВНИЦИ

В ЦЕНТРОВЕ ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО ОБУЧЕНИЕ



НАПОО



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
Инвестира във Вашето бъдеще!



Европейски социален фонд

**Проект „Подобряване качеството на услугите
по професионално обучение на възрастни, предоставяни
от центрoвете за професионално обучение“**

НАРЪЧНИК

**ЗА ОБУЧАВАЩИ - ПРЕПОДАВАТЕЛИ,
ИНСТРУКТОРИ И НАСТАВНИЦИ В
ЦЕНТРОВЕ ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО
ОБУЧЕНИЕ**



Национална агенция за професионално
образование и обучение

гр. София, 2014 г.



СЪДЪРЖАНИЕ

I.	Въведение	5
1.1.	Повод за разработване на Наръчника.....	5
1.2.	Подход при разработването.....	5
1.3.	Цел на Наръчника.....	6
1.4.	Целева група на Наръчника.....	7
1.5.	Структура и съдържание.....	8
1.6.	Начин на употреба на Наръчника.....	8
1.7.	Роля на методическата квалификация.....	9
1.8.	Съкращения.....	11
II.	Обща част	12
2.1.	Обща теоретична част.....	12
2.2.	Интерактивно обучение.....	14
2.3.	Специфика на възрастните обучавани.....	17
2.4.	Педагогика и Андрагогия.....	21
III.	Първа част	22
3.1.	ЦПО като специфична обучаваща институция от гледна точка на методиката на обучение.....	22
3.2.	Ресурси на ЦПО.....	22
3.2.1.	Човешки ресурси.....	23
3.2.1.1.	Профил на преподавателите в ЦПО.....	23
3.2.1.2.	Методическата компетентност.....	29
3.2.1.3.	Профил на обучаваните в ЦПО.....	35
3.2.2.	Финансови ресурси.....	38
3.2.3.	Методически ресурси.....	40
3.2.4.	Материално-технически ресурси.....	41
3.3.	Връзки с бизнеса.....	44
IV.	Втора част	46
4.1.	Характеристика на учебния процес в ЦПО.....	46
4.1.1.	Създаване на подходяща среда за обучение.....	46
4.1.2.	Видове обучения.....	47

4.2.	Учебни планове и програми.....	52
4.3.	Алгоритъм за провеждане на обучението.....	54
4.3.1.	Подготовка на учебния процес.....	55
4.3.1.1.	Първа стъпка: Проучване на потребности.....	55
4.3.1.2.	Втора стъпка: Подготовка на учебната документация.....	57
4.3.1.3.	Трета стъпка: Подбор на обучаваните.....	57
4.3.1.4.	Подбор на преподаватели.....	61
4.3.2.	Провеждане на обучението.....	61
4.4.	Методи за провеждане на обучение.....	63
4.4.1.	Методи за началото на обучението.....	65
4.4.1.1.	Входящ панел.....	66
4.4.1.2.	Методи за въведението като първа част на учебното занятие.....	69
4.4.2.	Методи за изложение.....	69
4.4.3.	Задачи за практически упражнения.....	76
4.4.4.	Методи и техники за раздвижване и разтоварване.....	94
4.5.	Оценяване.....	95
4.6.	Условия за качество и ефективност на ЦПО.....	100
V.	Заключение.....	103
	Приложение 1: Полезна литература и линкове в областта на професионалното обучение на възрастни.....	105

I. Въведение

1.1. Повод за разработване на Наръчника

Настоящият Наръчник с процедури, правила и форми за преподаватели, инструктори, наставници в Център за професионално обучение (ЦПО), за кратко наричан „Наръчник” е подготвен в рамките на проект „Подобряване качеството на услугите по професионално обучение на възрастни, предоставяни от центровете за професионално обучение“, осъществяван от Националната агенция за професионално образование и обучение (НАПОО) с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз, по договор BG051PO001-3.1.10-0001. Направеният по проекта „Анализ на актуалното състояние на управленския и педагогически капацитет на екипите в центровете за професионално обучение (ЦПО) и идентифициране на потребностите от развитие на квалификацията на различните категории персонал, с цел подобряване на качеството на предоставяното обучение, от гледна точка на изискванията на пазара на труда и съвременните тенденции в областта на професионалното обучение на възрастни” очертава обща картина на управленския и методически капацитет в ЦПО и идентифицира потребност от повишаване квалификацията на преподавателите за реализиране на успешен учебен процес с възрастни. За тази цел се разработват два наръчника, единият от които е настоящият наръчник.

1.2. Подход при разработването

Разработването на Наръчника е базирано на подхода на приемственост и заимстване на наличен опит в областта на професионалното обучение на възрастни в България и водещи страни от ЕС. **То изцяло е основано на опит от практиката на обучение на възрастни в ЦПО.** Използвани са резултатите:

- на българо-германския проект за насърчаване на професионалното обучение на възрастни и заетостта /2005-2010 г./, разработеното Ръководство за планиране, провеждане и оценяване на ориентирано към действие обучение, както и опитът от проведени обучения за повишаване на методическата квалификация на обучаващи в ЦПО на социалните партньори и 2 курса за обучение на мултипликатори;
- на компонент 2 „Разработване и съгласуване на стратегия и методика за обучение на възрастни, с оглед пазара на труда и в контекст на ученето през целия живот, както и обучение на персонала за прилагането им”, по проект „Разработване на система за анализ на потребностите от професионално образование и обучение и стратегия за обучение на възрастни” EuropeAid/120163/D/SV/BG, Програма ФАР, в изпълнение на консорциум под ръководството на фирма ГОПА /2006 г./

- Методическо ръководство за обучение на възрастни, и проведени обучения за учители и директори от Професионални гимназии (ПГ), експерти от релевантни институции, включително социални партньори, и обучаващи в ЦПО;
- проект на ГТЦ и МОН /2009-2010 г./ „Подобряване качеството на практическото обучение в професионални гимназии и ЦПО” с изготвено „Ръководство за практическо обучение” и проведени обучения за партньорски обучаващи институции.

В този смисъл настоящият Наръчник систематизира натрупан положителен опит и добри практики от европейските страни и България и има за цел тяхното по-нататъшно развитие в подкрепа на ЦПО при подобряване качеството на обучението.

Наръчникът не налага тези процедури, правила и форми, а представлява ръководство, средство в помощ на преподавателите в ЦПО при достигане на изискванията към тях по отношение качеството на предлаганите услуги за обучение, ефективността на обучението, връзката с потребностите на пазара на труда и динамиката на развитие като цяло.

Наръчникът е средство за изпълнение на изискванията на модернизиращата се система за професионално обучение на възрастни (ПОВ), при условие, че ЦПО съзнават промените в нея и своята роля и функции в политиката за Учене през целия живот (УПЖ).

1.3. Цел на Наръчника

Главната цел на Наръчника е подобряване качеството на професионалното обучение на възрастни в ЦПО в съответствие с основния приоритет в политическите и стратегически документи на национално и европейско ниво. Той ще допринесе за постигането на тази цел пряко - чрез повишаване квалификацията на преподавателите в ЦПО, и косвено - чрез увеличаване шансовете за реализация на обучените на пазара на труда. В икономическите и социални условия на страната, характерни с нарастващи изисквания на пазара на труда, съпътствани от негативни демографски процеси и увеличаваща се безработица, квалификацията и професионалното обучение придобиват все по-голямо значение. За съжаление работодателите сигнализират за разминаване между техните потребности от квалифицирана работна ръка и резултатите от обучението в ЦПО. Особено силно изразено е несъответствие между придобитите практически умения и изискванията за заемане на конкретно работно място. Същото се отнася и за недостатъчните, но търсени ключови компетентности. Една от съществените причини за този резултат е недостатъчната методическа подготовка на преподавателите в ЦПО, особено по отношение съблюдаване спецификата на възрастните обучаващи и прилагане на съвременни подходи и методи за подготовка, провеждане и оценяване на атрактивен и практически ориентиран учебен процес.

Наръчникът показва тенденциите за развитие на ЦПО и дава актуални към момента практически съвети и инструкции за тяхната методическа дейност, които да подпомогнат организирането на същата тази методическа дейност, подготовката, реализирането и оценяването на учебния процес за постигане на максимална ефективност на обучението, съответствие с потребностите на пазара на труда и на изискванията за качество на професионалното обучение на възрастни.

Обобщено Наръчникът си поставя и следните **цели**:

- систематизиране на натрупания опит в областта на методиката на обучение на възрастни;
- предоставяне на нова информация и практически съвети и насоки за усъвършенстване на тази дейност от гледна точка спецификата на възрастните и изискванията на съвременния учебен процес;
- принос за преодоляване на констатирани несъвършенства в дейността на ЦПО.

Наръчникът е разработен на **принципите** на системност и всеобхватност, защото обхваща и систематизира до голяма степен всички дейности и процеси, протичащи във външната и вътрешна среда на ЦПО, имащи отношение към методиката на обучение, и на избирателност, защото се концентрира върху спецификата на целевата група и произтичащите от това изисквания към преподавателите и прилаганата от тях методика на обучение.

1.4. Целева група на Наръчника

Наръчникът ще бъде от полза за двата вида негови потребители:

За преките потребители: това са **преподаватели по теория и практика в ЦПО**, които могат да го използват за подобряване качеството на обучението, което предлагат, за оптимизиране дейността на ЦПО като цяло, повишаване на нейната ефективност и постигане на по-добро съотношение между качеството на предлаганата услуга и заложените ресурси. Като краен резултат това рефлектира положително върху имиджа на ЦПО като обучаваща институция, позициите на пазара на труда и устойчивостта на развитие.

Въпреки че основната целева група на Наръчника са преподавателите, той трябва да се използва и от директорите, експертите и консултантите в тези обучаващи институции, за да имат те представа какви са целите пред техните обучаващи екипи от гледна точка методика на обучението. В Наръчника всеки от изброените представители на целевата група ще намери информация и практически примери, с които избирателно и целенасочено да подобри своите компетентности за предаване на знания и формиране на умения и нагласи за овладяване на дадена професия и развитие при упражняването ѝ. По предназначение за основните си ползватели, Наръчникът представлява средство за постигане и задържане на успешни позиции на пазара на услуги за обучение.

1.5. Структура и съдържание

Наръчникът обхваща дейността на един ЦПО с протичащите в неговата външна и вътрешна среда процеси, имащи отношение и значение за прилаганата в него методика на обучение като фактор за трайното му позициониране на пазара на услуги за обучение. Той съдържа информация и насоки, включително подчертава причините за важността на връзките с работодатели, други обучаващи институции и всички отговорни и участващи в процеса на обучение на възрастни институции.

Наръчникът е структуриран в обща и специални части. **Общата част** предлага информация относно същността на интерактивно обучение, съвременни теории за подходи, методи, техники и инструменти за обучение на възрастни – това са задължителни знания в рамките на общата андрагогическа култура на преподавателите. Следващи важни теми са спецификата на възрастните обучавани и съпоставката между педагогика и андрагогия. Предвид обстоятелството, че на практика болшинството от преподавателите в ЦПО са учители от професионални гимназии изясняването на разликите в подходите е много важно. В **първата част** е представено ЦПО като обучаваща институция от гледна точка гарантиране качеството на обучението и създаване на оптимални предпоставки за провеждане на съвременен учебен процес с оглед методиката на провеждането му. Особено внимание е обърнато на ресурсите, с които трябва да разполага един ЦПО, за да гарантира успешно обучение с акцент върху методическите ресурси. Представени са профили на участниците в обучението с техните основни характеристики – на преподавателите и на обучаваните. Познаването на тези профили ще подпомогне осъществяването на успешната комуникация като важна предпоставка за успеха на обучението. **Във втората част** са разгледани основните етапи на учебния процес с информация, указания и примери за тяхното атрактивно провеждане чрез използването на методи и техники за обучение.

1.6. Начин на употреба на Наръчника

Наръчникът дава подробна информация по всички най-важни въпроси за преподавателите в ЦПО. Чрез него те могат да обогатят знанията си по вече познати им теми и да получат нови такива. Същевременно трябва да е ясно, че само с прочитане на Наръчника не се придобива необходимата методическа компетентност. Спецификата на преподавателската дейност изисква както черти в характера на преподавателите, които предпоставят умения за преподаване, така и сериозен тренинг за овладяване на подходите и методите за провеждане на успешен учебен процес и за конкретиката на тяхното прилагане. Неправилно използван метод спрямо определена учебна ситуация или целева група може да доведе до провал на преподавателя вместо до постигане на учебната цел. Много важен момент е изборът на метод и начинът на приложението му, което се постига с тренинг в група. Работата с хора е предизвикателство, тя съдържа висока степен на неочакваност и изненади, което от своя страна изисква бързи и адекватни реакции от страна

на преподавателите. Обучението никога не протича еднотипно, особено при възрастните, при които всяка група носи различна характеристика и динамика. Уменията за справяне с тези предизвикателства не се придобиват само с четене на Наръчници, а преди всичко чрез професионално проведен тренинг и ролеви игри в симулирани ситуации. От тази гледна точка е препоръчително обвързване с последващи обучения за придобиване на компетентности за правилното прилагане на подходи и методи за обучение и мотивиране. Това съчетание е важен фактор за повишаване качеството на обучението на възрастни в ЦПО.

1.7. Роля на методическата квалификация

На фона на европейските и национални тенденции в развитието на пазара на труда, професионалното обучение на възрастни (ПОВ) придобива все по-голяма значимост за бъдещето развитие на страната и се превръща в един от основните фактори за икономическия просперитет и повишаване на заетостта и жизненото равнище на българите. Основните институции, които предлагат възможности за професионално обучение на възрастни, са центровете за професионално обучение. С увеличаване броя на безработните и изискванията на работодателите към квалификацията на работната сила ролята им постоянно се засилва, разширява се тяхното влияние върху пазара на труда и качеството на човешките ресурси. Затова заедно с увеличаването на техния брой, нарастват и изискванията към качеството на предлаганите от тях услуги по обучение.

Главната цел на ЦПО не се измерва просто с успешно приключване на обучение, а чрез качествено предоставени услуги за обучение според потребностите на обучаваните и/или работодателите с подпомагане придобиването на **пригодност за заетост**. Под „пригодност за заетост” се разбира придобиването на полезни знания, умения, нагласи и навици за повишаване на професионалната пригодност и мотивация за трудова заетост. Тя е важно условие за подобряване качеството на упражнявания труд чрез усъвършенстване квалификацията на работната сила и привеждането ѝ в съответствие с изменящите се изисквания на икономика, основана на знанията. Нейна характерна черта е степента на приспособимост, която демонстрира индивидът при намиране и запазване на работното място и усъвършенстване на професионалните умения. Пригодността за заетост зависи не само от адекватността на знанията и уменията, но също и от стимулите и възможностите, предлагани на индивидите да търсят работа. (Източник: Cedefop). Тя описва в каква степен едно лице е подходящо за пазара на труда, т.е. относителната му способност на фона на взаимодействието между личностните характеристики и пазара на труда да намери подходяща заетост. На индивидуално равнище пригодността за заетост се измерва с лични качества, модели на поведение, ориентация, цели, даващи възможност на лицето да се нагоди спрямо изискванията на пазара на труда, за да остане пригодно за заетост или да стане по-пригодно за пазара. На равнище пазар на труда понятието се изразява в търсене и предлагане, законови рамкови условия, регламенти,

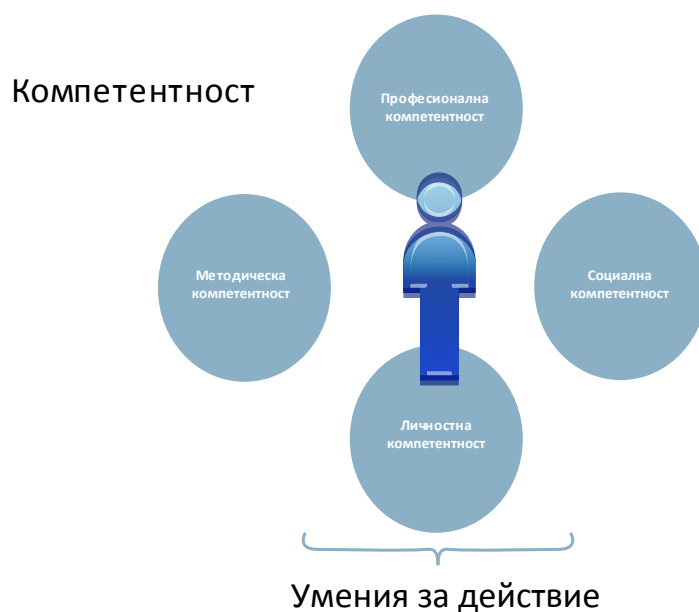
насърчаване на другите негови актьори - предприятия, икономика като цяло, общество, държава, да се грижат за и да развиват наличния човешки капитал, като запазват или повишават пригодността за заетост. Насърчаване на пригодността за заетост на ниво предприятия се свързва с дизайн на работния процес - условията на труд, организацията на работа, работното време, които могат да насърчават или възпрепятстват пригодността за заетост, с развиване на компетентност за действие чрез разширяване на квалификацията – нови знания, умения и нагласи на отделния човек, и преди всичко чрез Учене през целия живот и вътрешно фирмено обучение. (Източник: Frank Wießner „Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung”).

Така описана пригодността за заетост като крайна цел на ЦПО се свежда до придобиване от обучаваните на компетентност за комплексно действие, обединяващо професионалната компетентност с ключови умения и мотивация.

Компетентността за комплексно действие се дефинирана като способност за самостоятелно планиране, провеждане и контролиране на трудови дейности, по-подробно като „готовността и способността на отделната личност за професионално адекватно, обмислено, както и индивидуално и социално отговорно поведение в обществени, професионални и частни ситуации“ и обединява професионалната, личностната, медийната, методическата и социалната компетентност на индивида.

За това изграждането на самостоятелност е непосредствена задача при обучението. Тя се развива чрез активно самостоятелно учене. В съответствие с философията за учене през целия живот все повече се изисква **компетентност за самостоятелно учене** като предпоставка за продължаване процеса на учене и справяне с техническите и организационни промени.

За да се придобие тази компетентност за комплексно действие, преподавателите трябва да притежават развити умения за съчетаване на няколко цели в учебния процес: придобиване от обучаваните на професионални умения, съчетаването им с ключови компетентности, мотивационно обучение и развитие на личностни качества.



1.8. Съкращения

АЗ	Агенция по заетостта
ДБТ	Дирекция „Бюро по труда“
ДО	Дистанционно обучение
ДОИ	Държавно образователно изискване за придобиване на квалификация по професия
ЕКР	Европейска квалификационна рамка
ЕС	Европейски съюз
ЕСФ	Европейски социален фонд
ЗБР	Здраве и безопасност при работа
ЗНЗ	Закон за насърчаване на заетостта
ЗЗЛД	Закон за защита на личните данни
ЗПОО	Закон за професионалното образование и обучение
МОН	Министерство на образованието и науката
МТБ	Материално-техническа база
МТСП	Министерство на труда и социалната политика
НАПОО	Национална агенция за професионално образование и обучение
НПДЗ	Национален план за действие по заетостта
ОПРЧР	Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“
ПБ	Пожарна безопасност
ПО	Професионално обучение
СПК	Степен на професионална квалификация
СППОО	Списък на професиите за професионално образование и обучение
ЦПО	Център за професионално обучение
ПГ	Професионална гимназия
УТЗ	Учебно трудови задачи
УЦЖ	Учене през целия живот

II. Обща част

2.1. Обща теоретична част

Цел на общата теоретична част на Наръчника е да даде на преподавателите необходимия минимум от теоретични знания, които да направят ясна и разбираема базата, на която се основава успешен учебен процес, да ги запознае със съвременни подходи и методи за интерактивно обучение на възрастни и тяхното въздействие. Тя цели да постигне разбиране за същността на активното учене и начина за постигането му, както и да мотивира преподавателите към използване на подходи, методи и техники за този вид учене.

Принципно термини от обучението на възрастни навлизат активно в последните десетина години по линия на международни проекти и програми, внасящи и съответните им преводи, които не винаги са издържани и съответстващи. Така се стигна до наличието (на пръв поглед) на огромен брой нови подходи и методи. Познати са различни названия:

- интерактивно обучение;
- активно учене;
- учене чрез опит и преживяване;
- ориентирано към действие обучение;
- ориентирано към резултат обучение;
- центрирано върху учащите обучение;
- ситуативно обучение, и др.

Като конкретен пример може да послужи названието на метод „лавина“, който се среща преведен и като „снежна топка“.

Настоящият Наръчник няма за цел да внася яснота и да структурира прецизно термини. Без да има претенции за изчерпателност, той се фокусира около формулировката „интерактивно обучение“, говори се и за „активно учене“ като негова основна характеристика. Акцентът е поставен върху разликите между традиционния модел на обучение и интерактивното обучение в полза на мотивацията и активното отношение на обучаваните в процеса на обучение. Целта е преподавателите, които ще се възползват от тази информация за повишаване на методическата си квалификация, да се ориентират в някои понятия и бъдат мотивирани да променят начина си на преподаване от класическо/ фронтално към интерактивно, т.е. раздвижено, ангажиращо, творчески и практически ориентирано, с активно въвличане на обучаваните в учебния процес и споделяне с тях на отговорността за неговия успех.

От гледна точка на **физиологията** на човека, ученето и паметта са неразделни и взаимно обуславящи се величини - без памет ученето не може да се осъществи, а без учене паметта остава без функции. Способността на преподавателя да направлява вниманието на обучаваните при мислене, действие и преживяване е основна предпоставка за протичането на процесите на учене. То произтича от убедеността, че мозъкът може да се

променя в зависимост от начина на използването му и се сравнява с компютър в мрежа.

Съпоставката Мозък-Компютър показва следното в полза на активното учене:

- трябва да бъдат включени, за да работят;
- трябва им програма, за да работят. На Компютъра - за да обработи определени данни, на Мозъка - за да свърже новата информация с вече съществуваща: със „старо” знание и най-вече с придобит професионален и/или житейски опит;
- те съхраняват информация. Компютърът чрез програма. Мозъкът - чрез анализ, повторение, обясняване на друг човек, търсене на практическо приложение.

Мозъкът обработва подаваната му информация, но е необходима постоянна обратна връзка, за да се разбира, доколко информацията е разбрана и използвана правилно. Този факт се използва за насърчаване на ученето чрез предразполагане на обучаваните да:

- повтарят дадена информация чрез предаването ѝ със свои думи;
- търсят връзки между новата информация и налични факти и идеи;
- дават примери, анализират и извличат съответни изводи;
- интерпретират дадено съдържание по друг начин;
- използват информацията за практически цели;
- аргументират и отстояват позиции при противоречия и дискусии.



Чрез тези дейности обучаваните проявяват активност на мисълта при възприемане и използване на информацията – т.е. **учат активно**. А убежденият в правотата на своя подход преподавател ги предизвиква и предразполага към такова активно учене и създава предпоставките за неговото реализиране. Ученето не се измерва със запаметената информация (фактология) - тя не може да се съхрани трайно, ако не се обработи и най-вече приложи в практиката за постигане на някаква цел. Това се постига най-добре чрез

дискусии и съвместно практическо приложение на знанието, което обуславя **социалния характер** на ученето. Той се проявява в необходимостта от съвместна работа с други обучавани за решаване на задача или проблем, търсене на общ изход от дадена ситуация. Затова ученето в група активира и подпомага процеса. То до голяма степен ще си остане винаги и самостоятелна дейност, но тя не е основна, а по-скоро спомагателна в полза на запаметяването, разбирането и допълването на информацията. При съвместното учене обучаваните се подкрепят взаимно за постигане на общи резултати. В добре структурирани групи и с помощта на подходящи методи преподавателят може да постигне не само висока степен на усвояване на знания, но и развитие на социални умения – т.е. компетентност за комплексно действие. Предпоставка за такъв успех е създаването на подходящ микроклимат в групата, насърчаващ социалното общуване чрез положителна взаимозависимост между нейните членове – умение, което е предмет на Наръчника.

2.2. Интерактивно обучение

При съвременните разбирания за разработване и прилагане на учебна програма за обучение на възрастни се преодолява стандартизирането на нейното съдържание и методите за преподаване и се акцентира върху прилагане на гъвкав подход и адаптиране към потребностите и даденостите на конкретната група обучавани, т.е. дава се право на преподавателя да разгърне своя творчески подход, да прояви креативност и създаде дизайн на учебния процес, отговарящ максимално на изискванията на групата към обучението.

На практика интерактивното обучение не се прилага активно от преподавателите в ЦПО. Предпочитани са познатите и по-сигурни урочна и лекционна форма. Причината за това се крие в несигурните резултати от прилагането на интерактивното обучение при недостатъчни умения от страна на преподавателите за това. То наистина е съпроводено с **известни трудности**, свързани основно с различията във входящото ниво на обучаваните като: степен на образование, квалификация, житейски и професионален опит, мотивация и нагласа, стил на учене и възможности за запаметяване, социални умения, проблеми във взаимоотношенията в чисто човешки план. Въпреки това интерактивното обучение се налага като единствено подходящото средство за постигане на оптимални резултати при групи с такива характеристики. Интерактивното обучение създава предпоставки за постигане на учебни цели по атрактивен и ориентиран към практиката начин, защото то дава възможност за:

- поставяне на обучаваните в центъра на учебния процес;
- силно насърчаване на тяхната активност, ангажираност и практическа заетост;
- насърчаване на креативно, дори рисково и нетрадиционно мислене, на аналитичност - търсене на решения, заключения, изводи;
- връзка с налични знания и натрупан предишен опит и прилагане на наученото на практика;
- съвместяване на индивидуална и колективна дейност и споделяне на опит между

самите участници и между тях и преподавателя;

- търсене на постоянна обратна връзка относно постигнатите резултати и настроения;
- задължителна самооценка, взаимна оценка и оценка на преподавателя.

При интерактивната концепция за обучение се активират всички видове съпътстващи ученето процеси: опознаване, изследване, практическо приложение, общуване. Интерактивният подход насърчава проявата и развитието на личността, като:

- прави обучението приятно, интересно, атрактивно, раздвижено, намалява рутината и умората като ангажира обучаваните, активира мисленето и действието им, съсредоточава вниманието им;
- развива чувство за отговорност към самите тях и другите в групата, въвлича ги в съвместно решаване на задачи и проблеми, в общо споделена отговорност за резултатите от учебния процес и успеха му;
- приобщава обучаваните към колективни/групови/екипни дейности, развива социална компетентност;
- развива чувство за самостоятелност, самоувереност и смелост за вземане на решения и същевременно носене на отговорност за последствията от тях, за самокритичност и критичност;
- развива творческия потенциал на обучаваните, предразполага към креативност;
- повишава мотивацията за учене, повдига ентузиазма и самочувствието им;
- гарантира постоянна обратна връзка между всички участници в обучението.

Кратко представените теоретични постановки дават възможност да се направи съпоставка между традиционното и интерактивното обучение. Традиционното обучение предполага предаване на знанието от преподавателя на обучаваните и предполага пасивност от страна на последните, спазване на установени норми при организацията на учебния процес, ограничаваща активността им по-скоро до инициатива на индивида, отколкото като общ принцип на обучението.

Съпоставка Традиционно и Интерактивно обучение



Традиционният подход на обучение, наричан още **класическо** или **фронтално обучение**, се прилага основно в училище и е обоснован главно от липсата на професионален и житейски опит на учениците. Чрез учителите, които преподават в ЦПО, той се пренася и в ЦПО, където има своето място и при обучението на възрастни:

- в началото на нови, непознати тематични области и;
- при начинаещи участници в обучение без знания и опит по дадената професия/ специалност.

Принципно наличието на опит създава предпоставки за лесен пренос на знания и бързи връзки с минал опит и превръща информацията в ресурс. Този подход трябва да се използва ограничено в посочените случаи и да отстъпи на интерактивния подход на обучение, което отговаря на потребността от припокриване на професионалните знания и умения с необходимите за професията ключови компетентности.



Обучението, базирано на интерактивност, изглежда лесно постижимо, но зад него стоят упорит и продължителен труд при неговата подготовка, смелост и мотивация за отстояване на прилагането му и преодоляване на трудностите. Тези усилия се отплащат щедро, носейки като следствие резултати от постигнатите от обучаваните ценности, перспективи за професионално израстване и по-добър живот.

Действия на обучаваните при интерактивното обучение

В съвременния учебен процес обучаваните придобиват различна, по-важна роля.

Те са поставени в неговия център и споделят с преподавателя отговорността за успеха му. Обучаваните са активната страна в обучението като:

- дискутират и анализират информацията на база собствен опит, дори често я поставят под съмнение;
- решават задачи, свързани с проблемни ситуации и вземане на решения;
- на база направените изводи обобщават и формират принципи и насоки на действие, приложими в реалния живот;
- прилагат на практика получените знания с различен успех, зависещ от самите тях.

Тяхна основна характеристика е активността, а не усвояването на готови знания. Активно учене се постига основно чрез вътрешна мотивация, изразяваща се в доброволност и съзнателно участие в учебния процес чрез: внимателно слушане, мислене, писане, дискутиране, прилагане на практика, работа в екип. То им дава следните предимства:

- повишава готовността за възприемане на нова информация;
- облекчава свързването на новата информация с позната от предишен опит;
- повишава трайността на възприятието;
- насърчава придобиването на социални умения за работа в екип, справяне с конфликти и пр.;
- подпомага изработването на чувство за поемане на отговорност и риск, развиване на самостоятелност и смелост за взимане на решения.

Обединявайки тези положителни въздействия, интерактивното обучение опосредства придобиването на **компетентност за комплексно действие** чрез преплитане на трите основни компонента на процеса на обучение: знание, умение, поведение/нагласа, които заедно повишават **пригодността за заетост**, влияят положително върху развитието на личността и правят обучените човек атрактивен на пазара на труда с повишени шансове за успех в професията и в живота.

2.3. Специфика на възрастните обучавани

За да бъде успешно обучението на възрастни, то трябва да е базирано на разбиране и съблюдаване спецификата на възрастните като участници в учебен процес. Този въпрос е основен при повишаване на методическата квалификация на преподавателите в ЦПО, защото и двете групи обучаващи в ЦПО лица – учители от професионални гимназии и представители на бизнеса, нямат достатъчно информация за различията или не съблюдават съпоставката „ученици - възрастни обучавани”. Не се отчита спецификата на възрастните при подготовката, провеждането и оценяването на обучението. А практиката показва, че подходът към възрастните в процеса на обучение често е по-важен за успеха му, отколкото самите знания, които се предават.



Профилът на възрастните обучавани съдържа следните основни характеристики:

1. **Затруднения:** Преподавателите в ЦПО трябва да осъзнават, че паралелно с обучението възрастните обучавани имат много други ежедневни ангажименти: на работа, в семейството, в социалната среда. По тази причина те не бива да преекспонират несправянето с определени задачи като „домашни”, самостоятелна подготовка на презентации, разработки и др.;
2. **Входящото ниво при провеждане на професионалното обучение:** При болшинството от възрастните обучавани - определящо не е образованието, а житейският опит, професионалният и минал опит в ученето. Опитът за тях е основен източник на знания и с тях те съпоставят новите информации, които получават по време на обучението;
3. **Недоверие и съмнение:** Възрастните обучавани често са недоверчиви и поставят преподавателите пред изпитания, демонстрирайки по-голяма вяра в собствените си преживявания и източници на информация, отколкото в това, което се поднася от преподавателя, особено ако противоречи на опита им или не се разбира добре – факт, който възрастният обучаван рядко признава. Затова интуитивно подлагат на съмнение предоставената им информация и търсят потвърждение – в практиката, в опита на другите обучавани. Често някои от тях нарочно изискват от преподавателя повече информация с цел да го поставят в „неудобно” положение. Те все пак се доверяват на авторитети и за преподавателите е важно да си извоюват пред тях позицията на добри професионалисти. Тогава обучаваните ще разчитат и ще търсят тяхната подкрепа в трудни ситуации, а преподавателите ще могат да постигнат учебните си цели;
4. **Възрастните са чувствителни** на тема:
 - „**достоинство**” и „**уважение**” и държат на равноправие, взаимно зачитане и демократичност както в обучението, така и в общуването без оглед на социални, етнически и културни особености на произхода им;
 - „**успех и зачитане на техните постижения**”. Тук преподавателите трябва да бъдат много внимателни при обратната връзка и оценяване на постиженията в обучението и да се съсредоточат върху насърчаване и щадящо поднесени оценки. Възрастните обучавани се демотивират, ако създадат впечатление за „незнаещи и неможещи” и дори могат да се откажат от ученето, ако се почувстват застрашени по отношение на личния си авторитет и имидж.
5. **Оформени характери:** Възрастните обучавани са оформени характери с изградени мнения и позиции в живота и често не възприемат обучението като повод да ги променят, държат на тях, дори когато те са в противоречие с позицията на преподавателя или някакво общо мнение, формирано в групата. Обучението на възрастни няма възпитателни цели в смисъла на педагогиката. При възрастните обучавани се цели нещо повече от промяна на мнение и позиция чрез придобиване на нови знания и умения. Цели се създаване на траен интерес към

определена професия/ дейност, ориентирани в източници на информация, умения за самостоятелно учене, постигане на мотивация за учене и труд. Тоест дори и обучението да не доведе до необходима промяна, то пак може да изпълни ролята си и да допринесе за развитието на личността на обучаваните;

6. **Независимост и самоуправление:** Възрастните държат на начина, по който възприемат себе си и по който ги възприемат околните. В процеса на учене те се възприемат до голяма степен като независими, самостоятелно управляващи живота си и вземащи важните за тях решения, включително и по отношение начин на изпълнение на задачите в процеса на обучение, който може да не е в унисон с този на преподавателя;
7. **Прагматичност:** При възрастните обучавани желанието да учат, знаят и могат повече е строго прагматично обусловено и ориентирано към непосредствената полза от ученето, откъдето произтича и високата степен на избирателност – те сами определят курсовете, които да посещават, и от тяхното съдържание приоритизират онези теми, които ще им помогнат най-много за постигане на непосредствено поставените им лични цели;
8. **Проблемна ориентация:** Най-често при тях се наблюдава силно изразена проблемна ориентация на ученето, която се изразява в склонност към учене, когато то е свързано с възможност за решаване на възникнали важни за тях житейски, професионални или лични проблеми, довели до избора на даденото обучение;
9. **Мотивация:** При възрастните обучавани мотивацията за учене принципно е вътрешна, свързана с желание за израстване в кариерата, потребността от справяне с нови предизвикателства, за изява, признание и себе-утвърждаване, социална реализация, за което са необходими допълнителни знания. Мотивацията може да бъде и външна – по изискване на ръководството във връзка с нови технологии и материали, наложени промени на работното място, с които не са готови да се справят сами, в очакване за нова, по-висока позиция и/или по-висока заплата и др.;
10. **Отговорност:** Възрастните обучавани поемат заедно с преподавателя отговорността за успеха на обучението, защото подхождат отговорно към него поради обвързаността им с осъзната потребност от обучението за удовлетворяване на конкретни потребности от знания и умения.

Изброените характеристики могат да улеснят преподавателите при провеждане на обучението, защото придържайки се към следните, произтичащи от тях правила ще намалят сериозно опасността от изпадане в неудобни, дори критични ситуации по време на обучението:

Правило 1: Преподавателите възприемат обучаваните като равностойни партньори и показват това;

Правило 2: Преподавателите проучват - при възможност - предварително или поне в началото на обучението техните потребности, интереси и нагласи, както и техния

професионален/ житейски/учебен опит (може да се постигне при входящия панел), и задължително съобразяват учебното съдържание и методиката на преподаване с тях;

Правило 3: Преподавателите развиват умения за работа с групи с различен състав.

Добро решение на проблема с различията в групите на възрастните обучавани е използването на работа по групи, за да не се забелязват осезателно различията в нивото на образование, опит и успеваемост на обучаваните и всеки от тях да намира своето място и се чувства полезен и удовлетворен и изживява чувство на успех. При условие, че групите биват внимателно определени, груповата работа „тушира” различията и обединява обучаваните в постигането на общата учебна цел;

Правило 4: Преподавателите не допуснат обсъждане пред всички на неуспеха на някои от обучаваните – нито от самите себе си, нито от останалите обучавани, а напротив - забелязват и поощряват и най-малкия им успех и поддържат увереността им, че могат да се справят, без да се губи усещането за реалност, което е труден баланс, който се придобива с опита;

Правило 5: Преподавателите поддържат постоянна обратна връзка с обучаваните относно степента на трудност на темите и разбирането им, акцентират върху тяхната полезност в личен, професионален и социален план, върху връзката между теорията и практиката, техния опит и новото знание;

Правило 6: Преподавателите подпомагат възрастните обучавани да придобият умения за самостоятелно учене с цел поддържане на траен интерес към усъвършенстване в професията;

Правило 7: Преподавателите създават ведра и приятна обстановка, в която възрастните обучавани се чувстват добре, с подходящо настроение, наслаждавайки се на ползотворни професионални и човешки контакти и осъзнавайки връзката между личната си активност и социалния успех в полза постигане на по-доброто качество на живот. В съчетание с прилагане на работа по групи се постига избягване на „подводни камъни” като: недостатъчни умения за учене и затруднения при запаметяване и използване на специфична терминология, притеснения при формиране и изказване на собствено мнение, трудна адаптивност към новата среда, лесна умора, особено в началото, и др.

Обобщено може да се каже, че ако при традиционното разбиране за участие в обучение, обучаваните се адаптират към обучаващата институция (ЦПО, висше училище) с нейните правила и ред, и с подхода на преподавателите, то при съвременния подход – особено при възрастни обучавани, обучението държи сметка за спецификата на участниците в него, техните потребности, цели, мотивация, последваща реализация – т.е. обучаващата институция и преподавателите се адаптират към способностите, интересите на обучаваните и други, свързани с тях, съпътстващи процеса фактори. Т.е. постига се обучение в съответствие със спецификата на възрастните обучавани.

Някои основни характеристики на обучението на възрастни са:

- основано на осмисляне и разбиране на учебното съдържание, интегриране на стари с нови знания/нова информация, на мислене с действие чрез включване на

- практически упражнения;
- проблемно ориентирано;
- динамично и разнообразно;
- формиращо нагласи, отношения и ценности;
- основано на диалог и взаимодействие.

2.4. Педагогика и Андрагогия

От гледна точка на спецификата на възрастните обучавани, в науката за обучението се диференцират основно две направления – **Педагогика** – наука за обучение и възпитание на деца, **Андрагогия** – наука за обучението на възрастни, предимно за пазара на труда. Среща се и понятието **Гердагогика** – наука за обучение на най-възрастните хора (от трета възраст). Основна идея на диференцирането е фактът, че за всеки етап от живота се изисква определен тип обучение, подчинен на спецификата на съответния етап и базиран на различни принципи. Възрастните имат силното желание сами да управляват процеса на учене, да обвържат своя опит с учебния процес и имат директен интерес да използват наученото. Докато педагогиката е позната наука, а андрагогията ще бъде предмет на подробно разглеждане, гердагогиката е почти напълно непознато понятие за нашата действителност. Понятието Гердагогика е въведено от психолога Hilarion Gottfried Petzold. През септември 2008 г. BIBB (Федерален институт за професионално образование и обучение, Германия) публикува едно научно изследване за повишаване на квалификацията на по-възрастни заети (WeisE). Резултати от изследването показват, че хората от третата възраст имат нужда да наваксват в определени области, основно в информационни и комуникационни технологии. Това е характерно и за българските пенсионери, които поддържат комуникация с внуци в чужбина.

Ученето при децата/учениците и възрастните обучавани има и **общи черти**:

- **учебното съдържание** - трябва да е актуално, интригуващо, полезно и да бъде поднесено по подходящ и интересен начин, във ведрa и приятна обстановка;
- **индивидуалност** – и двете групи имат изградена индивидуалност и учат по различен начин, като при възрастните индивидуалните различия се задълбочават с напредване на възрастта;
- **потребности** – и децата/учениците и възрастните имат ограничен капацитет на възприемане. И двете групи трябва да бъдат предразположени към възприемане на знания чрез обстановка на сигурност, физически комфорт по време на обучението - светлина, топлина, и пр., и приятни емоции чрез едно интересно и раздвижено обучение.

III. Първа част

3.1. ЦПО като специфична обучаваща институция от гледна точка на методиката на обучение

Дадените тук характеристики на ЦПО са по-скоро бъдеща цел и насока за постигане в развитието им по подобие на съпоставими институции за обучение в развити страни, отколкото дадености.

Мисията на съвременен ЦПО е да оказва положително влияние върху качеството на работната сила за намаляване на безработицата, запазване на заетостта и създаване на предпоставки за кариерно развитие в духа на бързо изменящите се изисквания на икономиката.

Целта на съвременен ЦПО е предоставянето на качествено и актуално професионално обучение, отговарящо на потребностите на пазара на труда и на съвременните изисквания за успешен учебен процес в контекста на спецификата на възрастните като участници в учебен процес и изпълнение на европейските и национални концепции за УЦЖ.

По този начин ЦПО спомага за повишаване на качеството и заетостта на човешките ресурси чрез овладяване на съвременни професионални знания, умения и добри практики.

Центърът за професионално обучение осъществява начално и непрекъснато професионално обучение на лица, навършили 16 години, по реда на Глава трета от ЗПОО и по рамкови програми по чл. 10, ал. 3, т. 1, 2, 5 и 6, и по чл. 12, т. 1, буква а, т. 2, 5 и 6 от ЗПОО.

Основните задачи на ЦПО са, чрез създаване на условия за достъп до непрекъснато широкообхватно професионално обучение и за усъвършенстване и осъвременяване на професионалната квалификация, да се осигури:

- професионална квалификация, адекватна на актуалните нужди на икономиката и на мобилността на работната сила, в съответствие с Европейската квалификационна рамка за учене през целия живот и Европейската референтна рамка за осигуряване на качеството на професионалното образование и обучение;
- проактивна квалификация на административния и управленски персонал и формиране на мотивационна система за учене през целия живот;
- формиране на ключови компетентности, като инструмент за личностно и социално развитие, съгласно Европейската референтна рамка.

3.2. Ресурси на ЦПО

Важна целева група на ЦПО са регистрираните безработни, изпратени от Дирекции „Бюро по труда“ (ДБТ) от цялата страна. Друга важна целева група са заетите лица, които по своя воля и желание или изпратени от работодател се записват в даден курс с цел повишаване на квалификацията си и увеличаване на шансовете за запазване на работното

си място. Някои ЦПО организират и обучение за желаещите да започнат свой собствен бизнес, които се обучават в курсове за начинаещи предприемачи.

Тъй като процесите в един ЦПО са взаимно свързани и зависими и трябва да бъдат разглеждани като комплекс, успехът на основната му дейност – обучение, зависи от осигуряването на всички **ресурси**, необходими за дейността му:

- човешки – ръководен, административен и обучаващ персонал;
- финансови – бюджетни средства, проектно финансиране, свободен пазар;
- методически - комплекти техническа документация (правилници, инструкции, проекти, работни карти и др.), табла, макети, съвременна справочна и каталожна литература, съвременна техническа литература и др.;
- материално-технически – сграден фонд, специализирани кабинети за теоретично и за практическо обучение, професионална библиотека, лаборатории, работилници, кабинети за компютърно обучение, оборудване (учебно-технически средства, уреди, устройства, механизми, машини, инсталации).

3.2.1. Човешки ресурси

От гледна точка на методиката на обучението преподавателският състав е основна част от персонала на всеки ЦПО и особено важен фактор за осигуряване качеството на предлаганото обучение, което от своя страна е важна предпоставка за изграждане на добър имидж на ЦПО и търсене на предлаганите от него курсове. В своята работа преподавателите се подкрепят от ръководен и административен персонал, чиято основна задача е управлението на процесите, формирането на групите, осигуряването на ресурсите, маркетинг и рекламата, отчетната дейност. Управленска грешка е натоварването на преподавателите с административни процедури, освен в неотложни случаи. Практиката показва, че по-голямата част от ЦПО не разполагат със собствен обучаващ персонал. Те наемат лектори и преподаватели по практика, които най-често са:

- учители от професионалните гимназии и училища;
- професионалисти от бизнеса;
- преподаватели във висши училища.

И трите групи имат дефицити по отношение методиката на обучението на възрастни в ЦПО и целта на този наръчник е именно преодоляване на тези дефицити.

3.2.1.1. Профил на преподавателите в ЦПО

Практиката през последните години показва, че в ЦПО преподават предимно учители от професионални гимназии и по-рядко преподаватели от висши училища или научни организации. Те притежават добра професионална квалификация що се отнася до съдържание и принципи на провеждане на обучението, но подхождат към обучаваните

като към ученици, т.е. без да отчитат спецификата им на възрастни хора. Неправилният подход към обучаваните често води до неприятни ситуации, неуспешна комуникация в процеса на обучението и намаляване на неговите резултати.

Втората група заети с преподавателска дейност в ЦПО са хора от бизнеса и реалното производство, които владеят много добре материята, която трябва да предадат на участниците в обучението, но не притежават знания и умения за методика и дидактика на учебния процес.

И в двата случая проблемната област е методиката на обучението на възрастни. За един успешен преподавател не е достатъчно само да притежава знания по темите, а и да умее да предаде тези знания атрактивно, с максимален шанс за усвояване и последващо практическо прилагане.

В съвременното обучение ролята на преподавателите се променя от безспорния авторитет на всичко знаещи и можещи към модератори на процеса, консултанти, коуч. Особено преподавателите в ЦПО заемат различна от традиционната позиция, те не са в центъра на учебния процес, не дават указания какво и как да се прави, а се явяват помощници и съветници на обучаваните в намирането на собствени решения. Те рядко дават готова информация, по-скоро създават предпоставки за самостоятелното ѝ намиране, анализиране и вземане на решение за нейното използване в практиката. Новата роля на преподавателите включва умението да предразполагат обучаваните:

- от една страна към самостоятелност при справяне с проблеми;
- от друга – към съвместна работа в група/екип.

Те са призвани не само да предават знания, но и да създават условия за превръщането им в умения, за овладяване на ключови компетентности, задължително необходими за дадената професия/специалност, за формиране на положителни нагласи и мотивация за учене и труд. За тази цел преподавателите използват подходи и методи за ориентиране на обучението към реалността – производствена и житейска, към идентифициране и разрешаване на проблеми, създават атмосфера на доверие, мотивират за нов начин на мислене и търсене на нови перспективи, улесняват всяка следваща стъпка на обучаваните.

Преподавателите не само са основната част на човешките ресурси в един ЦПО, те моделират учебния процес, гъвкаво създават неговия дизайн в съответствие с изискванията на възложителите и спецификата на всяка отделна група обучавани, предпоставят баланс между компонентите на обучението и следят за неговия успех. Освен това изпълняват нелесната задача да комбинират ученето като уникална и индивидуална дейност на личността с обучение в условията на групова динамика при запазване идентичността на личността и развитие на собственото „аз” в текущ процес на постоянен контакт със заобикалящата действителност. Те насърчават различието и индивидуалността, но работят в условия на непредсказуемост на реакциите и действията. Философски погледнато основната цел на преподавателите в процеса на обучението се изразява в подпомагане на личността при изследване на ситуации и анализиране на възможни решения, които са в хармония с нейните стремежи за развитие. Затова си струва инвестицията в обучения за

повишаване квалификацията на преподавателите и средствата, отделени от бюджета на ЦПО за такава дейност, ще се възвърнат многократно в подобро качество на обучението.

Въпреки новата си роля като модератори, консултанти, фасилитатори, направляващи и подпомагащи учебния процес, партньори на обучаваните и пр., от преподавателите все пак се очаква ясното разграничаване между „правилно” и „неправилно” по подходящ и структуриран начин. Интересна е позицията на преподавателите при оживени дискусии между обучаваните в хода на учебния процес. Те трябва да предразполагат към дискутиране, да опосредстват тази дейност чрез подходящи дискуссионни методи, да изказват мнение, но в никакъв случай да не влизат в остра полемика с обучаваните в стремеж на всяка цена да докажат правотата на своята теза и да я наложат от позицията на ръководещи процеса. Все пак целта е обучаваните да формулират мнения и аргументи в тяхна защита, за да упражняват знания и умения. Накрая все пак от преподавателя се очаква да формулира някои общо признати правилни или положителни тези по въпроса, без да разделя участниците в дискусията на „победители и победени”, на „прави и сгрешили”.

За да се справят преподавателите с тези многобройни предизвикателства, с разнообразието на своята дейност, те трябва да притежават и развиват **необходим комплекс от компетентности**:

- **професионална компетентност**: тя се изразява в наличието на задълбочени знания и умения в съответната професионална област, по съдържанието на темите за обучение, за новите технологии, материали, тенденции на развитие и т.н. – те не трябва да бъдат афиширани като пълни, а да се демонстрира постоянен траен интерес към новости в професията и периодично да се актуализират, разширяват и разнообразяват знанията, като тази нагласа се предава и на обучаваните;
- **методическа компетентност**: означава съвкупност от усвоени и спрямо конкретни учебни ситуации гъвкаво прилагани подходи, методите и техники на обучение с цел постигане на атрактивен и практически ориентиран учебен процес, отговарящ на спецификата на възрастните като обучавани.

Двете компетентности - професионална и методическа - са основни и еднакво важни за преподавателите в сферата на професионалното обучение на възрастни. ЦПО трябва да се стреми да използва преподаватели, притежаващи и двете в достатъчна степен. Към момента съществуват затруднения по отношение повишаване на квалификацията на преподавателите поради факта, че в България все още няма национална система за подготовка и усъвършенстване на преподаватели на възрастни, особено по отношение на методическата квалификация.

Квалификация на преподаватели в други страни

В развити държави като Германия и Австрия квалификацията на преподавателите на възрастни е институционализирана. Веднага трябва да се отбележи, че основната част от тях са заети с обучение на младежи над 16 години в дуалната система, която

обхваща повече от половината младежи, завършващи на тази възраст задължителното си общо образование и нежелаещи да постигат матура с цел право на обучение във висше училище. Преподавателите в сходни на ЦПО обучаващи институции преминават курс на обучение, отговарящ на тяхната бъдеща заетост:

- преподаватели с висше образование завършват специализирани факултети на университети, специализирани висши училища или институти за обучение на възрастни, и преподават теория;
- преподаватели с необходима тясно специализирана техническа, икономическа или друга квалификация, завършват допълнително към професионалното си обучение и специализирани курсове за преподавателска правоспособност. Това най-често са учители по практика на професията („Werklehrer“, в някои провинции наричани и „технически учители“ или накратко „учители-специалисти“) и провеждат специализирани практически занятия в промишлено-технически, домакински (напр. за икономически), търговски училища и браншови центрове за професионално обучение. В професионалните училища (промишлено-техническите училища) за специализираните практически занятия се ангажират държавно признати техници или индустриални майстори. В домакинските училища (напр. обучение на икономи) учители - специалисти преподават предметите домакинство (иконом) и ръчен труд. В търговските училища се обучават специализирани учители за предметите текстообработка и офис дейности. Същото разпределение се отнася и за браншовите центрове.

За упражняване длъжността „учител по практика в професионално училище“ не се изисква висше образование. Те по правило разполагат с професионален опит като майстори или работници – специалисти (за сферата на промишлеността) и калфи (за сферата на занаятите). Обучението става в подготвителни курсове или педагогически семинари в специализирани обучаващи институции. Условия за достъп в повечето провинции са положен изпит за майстор или диплом за завършено специализирано училище, както и достатъчно дълъг професионален опит.

Във връзка с обучението в предприятия в Германия и Австрия наименованието „обучаващ“ се използва като обобщаващо понятие, обхващащо различни задачи и функции, които се различават в зависимост от големината и организацията на предприятието. Към тях спада и функцията на обучаващия, който като основна или допълнителна длъжност наставлява и ръководи обучавани лица, напр. обучаващ майстор, обучаващи инженери, референт в обучението, обучаващ консултант и ръководител на обучение. В по-малки или средни предприятия с малко на брой обучавани, обучаващият често изпълнява тази функция успоредно с основната си длъжност, т.е. той поема задачата да обучава допълнително към основната си функция на работник. В по-големи предприятия обучението е по правило основна функция на обучаващите, и ако е необходимо или целесъобразно, те работят в създадени за целта учебни отдели, учебни работилници или учебни офиси.

В по-големи предприятия учебните отдели за промишлено-техническо обучение най-често са подчинени на ръководството на производството или предприятието, а за търговското обучение – на търговския отдел.

Особено значение се придава на отговорника за обучението. Това са специалисти, които към специализираните си задачи поемат допълнително и свързани с обучението задачи във фирмените отдели, на монтажни площадки, в търговски и технически офиси или в сферата на услугите. Те преподават изискваните на работното място знания и умения. Ако не може да се проведе обучение за придобиване на всички необходими знания и умения в пълен обхват, тогава липсващото съдържание може да се преподава или допълва чрез мерки за обучение извън мястото за обучение, напр. чрез коопериране с други предприятия, надфирмени обучаващи институции или съюзи за обучение.

Обучението на обучаващите в предприятията е регламентирано чрез федерални закони - Закона за професионалното обучение (§§ 28-30 BViG), Закона за занаятите (§ 21 HwO) и Наредбата за пригодност на обучаващите. За да се гарантира качеството на обучението в предприятието, индустриално-търговските камари (ИНК) имат задачата да следят за спазване на Наредбата и съответното образователно изискване за професията. Съгласно разпоредбите на Закона за професионалното обучение (§§ 28-30 BViG) и Закона за занаятите (§ 21 HwO) обучаващият трябва да е лично и професионално пригоден за обучението на млади хора. Професионалната пригодност обхваща преди всичко необходимите за съответната професия специализирани професионални знания и умения. По правило обучаващият трябва да е положил заключителен изпит по съответстваща на професията специалност. Към специализираното обучение спадат обаче и задължително придобиване на професионално-педагогически и трудово-педагогически знания.

Инвестиране в квалификацията на преподаватели в ЦПО

Тук е мястото, в противовес на практиката в развитите страни, да се обърне внимание на важния проблем с квалификацията на преподавателите в ЦПО, с развиването и обогатяването на комплекса от необходими техни компетентности. Поддържането и подобряването на квалификацията на преподавателите е сложен процес, обуславян от редица фактори. Въпреки изискването за образователно-квалификационна степен на висшето образование, квалификация и опит, които ръководството на ЦПО изисква при назначаване на преподавателите, то трябва да следи за предлагане на различни курсове/семинари за повишаване на тяхната квалификация (особено в професионално и методическо отношение), в които те могат да участват (например курсовете за повишаване на методическата квалификация към Държавно предприятие „Българо-германски център за професионално обучение” - ДП „БГЦПО”).

Основно правило на персоналия мениджмънт е задържането на високо квалифицирания персонал на една организация като важен фактор за нейната конкурентоспособност. Практиката от последните години показва, че повишаването на квалификацията на преподавателите в ЦПО – включително на методическата, се оказва

проблем за много ЦПО. Причините са не само липса на разбиране и желание от страна на самите преподаватели и техните ръководители, на средства и добри възможности в резултат на липсата на институционализиране на тяхната квалификация. Налице са и по-сложни проблеми, свързани с управленските процеси в тях.

При ЦПО, които имат преподаватели, назначени на трудов договор, полагането на усилия за повишаване квалификацията им е изправена само пред проблемите за осигуряване на средства и намиране на подходящ като качество курс/семинар по теми от тяхната професионална компетентност и по методика на обучението на възрастни. Положителен опит по отношение на професионалната компетентност са установени трайни връзки с предприятия от бранша, където преподавателите могат да се запознаят с нови технологии, машини, инсталации, съоръжения, материали и производствени процеси в реална среда и така да актуализират периодично своите знания по темите, които преподават. Такова сътрудничество е много полезно и защото чрез бизнеса може да се набавят необходимите учебни и помощни материали за провеждане на практически ориентирано обучение. По отношение методическата компетентност въпросът не е така еднозначен. Често такива курсове се предлагат без наличие на необходимото ноу-хау и капацитет на лектори, защото се приема, че специално методиката не е нещо сложно. Има курсове, предлагани от университети, които обаче са на друго ниво, силно теоретизирани и отдалечени от практиката на обучението в ЦПО и спецификата на неговата целева група. Затова предлагането на специализирани методически курсове/семинари за преподаватели в ЦПО е бъдеща задача.

Проблемът с квалификацията на преподавателите е особено труден за ЦПО, които не разполагат с назначени на трудов договор преподаватели. В този случай ръководствата на ЦПО смятат, че не си струва да правят разходи за повишаване квалификацията на преподаватели, за които не е ясно каква заетост ще имат при тях, или дори могат да отидат при конкурентни ЦПО. При тази ситуация трябва да се направи много добра преценка на съотношението: разходи за квалификация - заетост. Препоръчително е установяването на трайни взаимоотношения на ЦПО с преподаватели, доказали добрите си качества и с възможност за заетост в негови курсове и семинари. С тях може да се сключи обвързващо рамково споразумение за провеждане на курсове на принципа на извънтрудово правоотношение, което да дава основание на ръководството на ЦПО да направи разходи за повишаване квалификацията им и известна сигурност за последващо прилагане на тази квалификация в полза на ЦПО.

При всички случаи важна задача на самите преподаватели (и на ръководството на всяко ЦПО), е да се грижат за собствената си квалификация като решаващ фактор за качеството на обучението.

3.2.1.2. Методическата компетентност

От гледна точка методиката на обучението и с цел успешно реализиране на интерактивния подход на обучение е важно преподавателите да притежават като част от методическата компетентност знания и умения за презентиране, онагледяване на информация и модериране на процеси в рамките на общата и групова работа.

а) Умения за презентиране

Под презентиране се разбира умението за представяне на учебно съдържание, информация, предаване на знание, изложение на мнение, възглед, позиция. Методът се използва за информиране, убеждаване и мотивиране на определена целева група за извършване на дадено действие и обикновено се идентифицира със сферата на маркетинга и с програмния продукт power point. Но презентирането е повече от само прожектиране на слайдове, то е умение за работа с хора, маниер на поведение, обаяние, печелене на умове и сърца в полза на някаква кауза, в случая постигане на учебна цел.

В учебния процес презентирането се използва широко от преподавателя и от обучаваните - при преподаване на нов учебен материал или при представяне на резултати от индивидуална или групова работа в процеса на решаване на задача.

Успешната презентация изисква сериозна подготовка и тя не се изразява само в изработване на слайдове. За да се подготви успешна презентация с учебна цел е необходимо преподавателят предварително да изясни следното:

- **цел и задача на презентацията** в съответствие с учебната цел и очакваните резултати;
- **специфика на публиката** като големина, състав на групата - възраст, професия, пол, възможни знания по темата, нагласи, интереси, очаквания, евентуални проблеми, които могат да предизвикат участниците;
- **подбор на съдържанието** на презентацията в съответствие с целта, времето, публиката;
- **подготовка на структурата** на презентацията в увод, изложение и заключение и разпределение във времето;
- **избор и подготовка на материали и средства** – ако презентацията не е само в електронна форма: печатни, аудио- и видео материали, графични (таблици, графики, фигури и др.), снимки (фотоси), предмети;
- **подготовка на залата**: подреждане на мебелите и техническите средства, поставяне на постери, реклами, плакати, и пр. по стените или на дъски;
- **обмисляне на подходящо поведение** по време на презентацията – външен вид, вербални и невербални сигнали.

Общо правило е, че презентацията трябва да е разбираема, атрактивна, интригуваща, провокираща мислене и действие. Винаги трябва да се подготви повече информация,

отколкото е предвидено и времето позволява, с оглед на евентуално зададени въпроси и поискана допълнителна информация. Да се предвиди и резервно време за непредвидени ситуации.

При провеждане на презентацията е важно да се следва предварително планираната структура с контрол на времето, поддържане на постоянно внимание на участниците, при възможност тяхното активизиране и привличане за участие в презентацията като им се задават въпроси, приканват се да дават мнение, провокират се кратки дискусии като се внимава да не се наруши времевата рамка на презентацията.

В началото на презентацията предварително се задават правилата за участие – задаване на въпроси, изказване на мнения. Важни условия за успеха на презентацията е нейното начало с поздрав, размяна на общи реплики за установяване на контакт с участниците, представяне на темата и целите на презентацията. Много е важно по време на цялото събитие да се поддържа контакт с участниците, за да се получава обратна връзка относно тяхната удовлетвореност и разбиране на информацията. Презентацията трябва да се поднася атрактивно и с внимание върху ползата от нея за участниците.

От значение за разбирането на нейното съдържание е разграничаването на отделните ѝ части и следенето на реакциите на участниците, при което най-важно е преподавателят да не се поддава на провокации. За постигане на целта допринася и умерената жестикуляция, премереният изказ, ясен и разбираем език, говоренето просто, достъпно, емоционално, убедително, премерено високо, с паузи за отделяне на сентенции, осмисляне на казаното и задържане на вниманието, смяна на интонацията, без думи-паразити, излишни повторения, но с акцентирание върху важното, което трябва да бъде запомнено.

В края на презентацията трябва да бъде повторено най-същественото от гледна точка постигане на целта ѝ, направени изводи и препратки към сходни теми и благодарност за активното участие и внимание.

Като общ метод презентирането се използва в маркетинга, но в последните години навлезе широко и в учебния процес. Всеки преподавател трябва да положи усилия за подобряване на своите презентационни умения, защото те са важно условие за успеха на неговата преподавателска дейност. Презентирането дава възможност за атрактивното предаване на знание чрез неговото онагледяване и възприемането на информацията по различни канали – не само чрез слушане, но и чрез четене, наблюдаване, дискутиране.

Важен компонент на методическата компетентност е съзнанието за задължителната необходимост от **онагледяване** на информацията чрез предварителна подготовка на подходящи нагледни материали като схеми, графики, различни видове диаграми, плакати, надписи с едри букви, рисунки, снимки, таблици и пр. Тези материали изискват време и усилия, но те се възвръщат в резултати от обучението: по-добре разбрана информация, атрактивно обучение, доволни обучавани. Power point презентацията не е единственото средство за онагледяване, добро средство е и флипчарта, тъй като информацията на него може да се съхранява и използва многократно. В последно време се налага тенденцията на „предметната презентация”, т.е. всичко, което може да се покаже в истинския му вид,

се използва в обучението като нагледно средство.

Онагледяването задължително предполага и цветност, която някои преподаватели се притесняват да създават в обучението, защото я смятат за неподходяща за възрастни. Цветовете са част от света и живота и имат своето значение и символика, която може да допринесе за постигане на учебни цели. В този смисъл учебни материали с различен цвят, форма /удивителен, въпросителен знак, облачета, стрелки и други геометрични фигури/, ограждане, надебеляване с цел акцентирание върху определени текстове, маркери с различен цвят, и пр. са приложими в обучението на възрастни и допринасят за неговия успех. Цветността е в основата и на някои методи за обучение.

Онагледяването гарантира възприемането на информацията едновременно чрез няколко органа на възприятие, предимно уши и очи, и създава предпоставки за бързо възприемане и трайно съхраняване на информация, за акцентирание върху важни и съществени знания и умения, извеждане на акценти и приоритети. То е специална техника за подпомагане и улесняване процеса на възприемане и при комуникация в групата.

Обобщено част от неговите предимства са:

- концентрира вниманието на обучаваните, въвлича ги в работата, ориентира ги по-добре, подчертава важното и същественото;
- оптимизира обучението, ограничава говоренето и пести време;
- съхранява информация за последващо обучение;
- прави обучението по-приятно.

б) Модериране

В унисон с дефинираната в някои източници на специализирана информация по темата нова роля на преподавателя като модератор на учебния процес, преподавателите трябва да придобият умения за модериране. Модерацията не е метод за обучение, тя навлиза в обучението във връзка с новата позиция на преподавателя. В общия смисъл модератор се събития от всякакъв вид като телевизионни шоу-програми, заседания на съвети, комитети, работни групи, конференции и др.

Чрез умения за модериране преподавателите овладяват специфичен инструментариум за успешното и ориентирано към постигане на оптимален резултат направляване на групова работа и комуникационни процеси в групи и екипи. То мобилизира потенциала и самоорганизираността на дадена група, използва груповата динамика и довежда до общо приети решения. Чрез модерирането се постига активното и целенасочено включване на обучаваните в процеса на формиране на мнение, решаване на проблем и вземане на решение. А това е цел на съвременния учебен процес, при който ролята на преподавателите се измества от предаващи знания към модериращи учебния процес, те не са посредници на знания, а посредници при изразяването, използването и обединяването на знания, опит, интереси на обучаваните за достигане на дадена цел/определен резултат. Модерацията опосредства самостоятелното и/или групово достигане до нови знания,

онагледява съдържанието на дискусиите, структурира комуникацията в групите, обобщава нагледно резултатите от дискусиите и ги съхранява. Модерацията е комплексен метод и представлява комбинация от различни методи, комбинирани по определени правила, подчинени на спецификата на групата, темата, обстановката.

В процеса на обучението в ролята си на модератори преподавателите не предават директно специфични знания и умения, а по-скоро допълват чрез своите знания и умения резултатите от груповата работа. Тоест страхът, че някои от обучаваните могат да знаят повече по темата от самия преподавател, отпада. Влизайки в ролята на модератори преподавателите най-вече трябва да познават правилата на модерацията и да ги спазват.

Като модератори преподавателите:

- направляват процесите на комуникацията в групата и груповата динамика;
- подготвят дискусии, въвеждат обучаваните в тях, направляват обсъжданията, документират важни изводи и съхраняват тази информация за последващи дискусии. Използват различни методи като „допитване с картончета”, „три важни неща”, „дисонанс”, дискуссионни методи;
- запазват неутралност по време на дискусиите, не изразяват мнение и не дават оценки, не вземат участие в съдържателната част на дискусиите, за да дадат възможност на обучаваните да дискутират, но внимателно ги направляват сами да стигнат до правилните изводи и вземане на решение;
- следят за демократичност на дискусиите като дават възможност на всеки да се изкаже и подтикват и насърчават по-слабо активните и стеснителни да вземат отношение по темата.

В процеса на обучението преподавателите сменят и комбинират ролята си на презентиращи и модерирани в зависимост от конкретните цели и задачи на обучението. Влизането им в ролята на модератори е в унисон с изискванията на съвременното обучение, защото означава прехвърляне на голяма част от активността и отговорността за учебния процес върху обучаваните. Преди да пристъпят към такова решение те трябва добре да преценят възможностите си да се справят със задачата сами.

в) Други важни компетентности на преподавателите

- **организационна компетентност:** изразява се в знания и умения за подготовка на съпътстващите обучението процеси и ефективното им управление. Интерактивното обучение измества акцента в дейността на преподавателите от прякото им участие в учебния процес върху подготовката на обучението. Тъй като те не са поставени в центъра на процеса, а осъществяват подготовката на неговото атрактивно и практически ориентирано провеждане, от тях се изискват добри знания и умения за организиране на процеса. Това се изразява в предварително осмисляне и набавяне на всичко необходимо за реализиране на обучението: материали, източници

на информация, формуляри с водещи въпроси: примерен план за действие, формуляри за самооценка и взаимна оценка, връзки с работодатели за провеждане на практическо обучение, и др.;

- **социална компетентност:** представлява комплекс от умения за работа с хора, работа в екип, комуникация (умело използване на вербални и невербални техники за общуване и съзнателно, чувствително и целенасочено професионално взаимодействие), управление на конфликти по конструктивен начин, межкултурна компетентност, основана на подход на уважение и зачитане на различия по произход, култура, пол и условия на живот. Тази компетентност е особено важна при възрастните обучавани, при които комуникацията е по-сложна отколкото с учениците предвид тяхната специфика като обучавани. Умението за комуникация е важен елемент на мотивацията за учене, чрез правилния вербален и невербален подход към обучаваните преподавателите могат да постигнат необходимия микро климат за работа.

Всички преподаватели са изпадали в конфликтни ситуации от различен вид: с други преподаватели, с обучаваните, или са били свидетели на остри конфликти между обучаваните във връзка с обучението или други общи проблеми. При професионалното обучение на възрастни в ЦПО такива ситуации често са провокирани от разнородните като състав групи. Възможни конфликти тлеят най-вече в различното ниво на възприемане на обучаваните възрастни и възможно разминаване на цели, очаквания и нагласи. Трудни моменти могат да предизвикат както хипер активни, така и крайно пасивни, вечно недоволни, прекалено емоционални, незаинтересовани обучавани. Важно е преподавателите да могат да се ориентират в типовете учене (примерно: активно, пасивно, теоретично, прагматично) и да се съобразяват с тях. Важно правило е и отчитането на собственото поведение като обучаваща личност с необходимото адекватно поведение, външен вид, отношение, уважение, правилна вербална и невербална комуникация и пр. умения и качества на личността на преподавателя. Понякога настъпват обективни обстоятелства, които много плашат преподавателите: спиране на тока, повреда на техниката, някакво външно събитие, засягащо всички и др.

Каквото и да се случва, преподавателите трябва да запазват присъствие на духа, съответното респектиращо поведение, гъвкави реакции и делови подход за решаване на всякакви настъпили неочаквани или прогнозирани конфликти. Истината е в превенцията на конфликтите – недопускане на тяхното появяване и още по-малко развитие, и в никакъв случай включване в конфликтни ситуации с обучаваните и/или вземане на страна при техни конфликти. Да не се губи присъствие на духа и да се преекспонират неприятностите – при работа с хора се случват конфликти, важното е да се овладяват навреме. Сигурно средство е изработването на правила в групата още в началото на обучението, които се формулират от обучаваните и се окачват на видно място в залата. И нека те сами да се справят с подобни ситуации – става дума за възрастни хора. Преподавателите се намесват в краен случай.

Компетенции за работа в екип: тази компетентност засяга самите преподаватели като ключови страни в процеса на професионално обучение, а не обучението по съответната ключова компетентност, което преподавателите правят на обучаемите. Препоръчително е преподавателите да работят в екип с три ключови страни - самите преподаватели, ръководството на ЦПО и бизнеса. Работата в екип с други преподаватели може да се изразява в разработване на съвместни учебни програми и материали, практически задачи, осигуряване на взаимозаменяемост, споделяне на опит. От изключителна важност е учебните програми и съдържание, използвани от отделни преподаватели, да се допълват и преподават в рамките на един квалификационен курс. Това може да стане само ако преподавателите работят съвместно в екип и има непрекъсната координация между отделните преподаватели. Преподавателите могат да имат регулярни срещи, неформални контакти, изпълнение на съвместни дейности и други.

Работата в екип с ръководството на ЦПО би могла да включва съвместно разработване на учебни програми, планиране на учебни курсове или планиране на материално-техническата осигуреност на ЦПО и други. При изпълнението на всички тези дейности сътрудничеството трябва да бъде реално, а не формално с цел изпълнение на съществуващи регулации.

Работата в екип между преподаватели и бизнес е от съществено значение за способностите на преподавателите да осигуряват качествено обучение. Екипната работа с бизнеса може да включва: повишаване на професионалната компетентност и запознаване с последните достижения в съответната професионална сфера; привличане на бизнеса и преподавателите в общия процес на актуализиране на учебни програми и съдържание; партньорство на преподавателите с представители на бизнеса като ръководители, технолози, инженери, техници и други при разработване на задачи за придобиване на практически умения; включване, по инициатива на преподавателите, на представители на бизнеса в учебния процес като външни лектори, практики, които да споделят опит, консултанти по отношение на съдържанието и начина на провеждане на учебния процес и други. Всички тези съвместни дейности могат да се реализират чрез регулярни срещи, съвместни инициативи, създаване на мрежи от контакти с лица и организации от бизнеса, реализиране на съвместни проекти и други.

- **качества на личността на преподавателя:** комплекс от дадености, например черти на характера (екстровеерност – отвореност навън, към другите, откритост, дружелюбност), и придобити характеристики на личността като отговорност, самокритичност и готовност за понасяне на критика, разкрепостеност на личността, експериментаторски дух, смелост, готовност за постоянна саморефлексия и управление процеса на работата си.

По принцип ЦПО разполагат с два вида персонал от гледна точка на вида на заетост: **собствен** и **нает**. По-малките ЦПО работят предимно с нает персонал - както

преподавателски, така и административен (например счетоводител). Това се отразява на качеството на работата и обезсмисля дейности по квалификацията на персонала.

Основен стремеж на всеки ЦПО трябва да бъде осигуряването на свой административен персонал и собствен екип от преподаватели. Една част от персонала може да бъде назначена на трудов договор, а с друга - да бъде сключен рамков договор/рамково споразумение за съвместна работа, което да обвързва и мотивира персонала, особено преподавателите, за сериозно възприемане на ангажиментите им към дадено ЦПО.

Преподавател в квалификационен курс в ЦПО може да бъде лице, което отговаря на изискванията, посочени в съответното Държавно образователно изискване за придобиване на квалификация по професия.

Преподавателските екипи се формират въз основа на селекция според професионалното направление и учебното съдържание на квалификационния курс.

Преподавателите организират и ръководят учебния процес по възложения им квалификационен курс, като:

- имат право на свободен избор на форми и средства за организация и ръководство на учебния процес при спазване изискванията на утвърдената учебна програма, и носят пълна отговорност за резултатите от него;
- участват в екипите, разработващи учебните планове и програми в своята професионална област, и предлагат тяхното актуализиране;
- отговарят за опазването живота и здравето на обучаваните по време на професионалното обучение и на други дейности, организирани от тях във връзка с провеждания квалификационен курс;
- отговарят за опазването на учебно-техническата база и на помещенията, които ползват за провеждане на квалификационните курсове;
- водят редовно документацията на курса.

Персоналът на ЦПО е важен елемент на неговата ресурсна обезпеченост, без които дейността му е невъзможна. Нещо повече – от този ресурс като цяло зависи до голяма степен ефективността на работата му.

3.2.1.3. Профил на обучаваните в ЦПО

Индиректно обучаваните в ЦПО също са част от човешките ресурси. При дългосрочни обучения те месеци наред са в ЦПО и във взаимоотношения с персонала. Важен елемент от организацията на един курс с влияние върху методиката на обучение е **подборът на участниците в обучението**. От гледна точка на методиката на обучение е важно сформирането на относително еднородни групи. Опитът от практиката показва, че преподавателите имат най-голям проблем с разнородността на групите. Обучаваните са със сериозни различия относно:

- качеството на придобитото образование;
- квалификация;
- професионален и житейски опит;
- възраст;
- нагласи;
- мотивация;
- перспективи.

В ЦПО може да се обучава всеки гражданин над 16-годишна възраст, приет за обучение в квалификационен курс. Всеки обучаван е длъжен да спазва разпоредбите на Правилника за устройството и дейността на ЦПО и изискванията за здравословни и безопасни условия на труд по време на квалификационния курс.

Обучаваните имат право:

- да получават от преподавателите консултации, свързани с квалификационния процес;
- да ползват безплатно учебната база на ЦПО за разработване на практическите задания, свързани с квалификационния курс;
- да получават от ЦПО допълнителна информация по въпросите, свързани с тяхната квалификация и възможностите на бъдещата си професионална реализация;
- при възникване на спорни положения във връзка с организацията на квалификационния курс да обжалват пред директора на ЦПО, който взема решение по молбата на обучавания след консултация с преподавателя.

Обучаваните са длъжни да:

- изпълняват задълженията си по участието в квалификационния курс и нямат право да отсъстват от занятия без уважителни причини;
- при неприсъствие на учебните и практически занятия те не се допускат до изпит;
- положат предвидените в учебната програма на квалификационния курс изпити;
- заплащат таксите за обучение в размери, посочени в учебната документация на квалификационния курс;
- опазват имуществото на ЦПО.

Обучаваните често страдат от крайно обезверяване в резултат на дългосрочна безработица, намират се в състояние на безпътица и преподавателите трябва да са и добри психолози и с много търпение да ги мотивират за учене и труд.

Затова групите трябва да се формират в оптимален състав, по възможност еднороден и задължително с предварително проучване на входящото ниво като базови знания и умения. Това гарантира максималното съответствие между спецификата на групата, нейните очаквания и целта на обучението. Опитът показва, че преподавателите дефинират като една от най-трудните задачи справянето с различието между обучаваните в даден курс. Различията често са съществени и са:

- във входящото образователно равнище – при начално професионално обучение с придобиване на квалификация по част от професия; в квалификацията на обучаваните – при актуализиране или разширяване на придобита професионална квалификация, с които те влизат в даден курс за обучение на възрастни. Тези различия създават сериозни затруднения за преподавателя и усложняват учебната работа;
- в различен професионален и житейски опит, а знаем, че възрастните учат на базата на опита си;
- в различен начин на учене, в случая са важни различията в темпото и в способностите за усвояване на нови знания и умения;
- в различните цели на обучаваните. Всеки от тях се записва в курс за обучение със своя собствена мотивация, нагласа и очаквания относно провеждането на обучението и крайния ефект от него.

Практиката показва, че различията в състава на групите са най-големият проблем на преподавателите в ЦПО, който ги прави несигурни, притеснителни и ги обърква при избора на подход и начин на преподаване. Тъй като в България няма сегментиране на целевата група „възрастни обучавани“ – в ЗПОО е казано „над 16 години“, преподавателите много често са изправени пред предизвикателството да застанат пред група, съставена от 16-20-годишни редом с 50-60-годишни. Различията между тях като образователно ниво и опит, способност за възприемане на нова информация, мотивация и нагласа, и др., затрудняват постигането на учебната цел. По-младите обучавани често са по-лесни за „управление“ и по-склонни да възприемат информацията, без да я поставят под съмнение, при тях отчасти все още са живи „ученическите маниери“ на учене. Много от младежите нямат напълно оформени характери, визия за развитието си, имат нужда да споделят вълнуващи ги въпроси и проблеми, вкл. от лично естество, които не смеят да споделят в къщи. В тези случаи преподавателите в ЦПО поемат ролята и на съветници, на хора, с които обучаваните търсят близост. Добре е, ако преподавателите могат и желаят да отделят време и обръщат внимание на младите обучавани за разговори по вълнуващи ги въпроси.

По-възрастните обучавани сравняват всяка информация със своя опит и проявяват недоверчивост, което често поставя преподавателите пред необходимостта да доказват предаваното знание. Това изнервя и отнема време, но веднъж протекъл успешно, този процес може да завърши с трайно изградено чувство на доверие към преподавателите и отпадане на проблема по естествен начин. За сметка на недоверието и дори известната подозрителност и съмнение в качествата на преподавателя, по-възрастните обучавани са по-мотивирани от младите, защото на базата на богатия си житейски опит знаят да ценят получаването на шанс за развитие и по-добра реализация.

Тъй като ДБТ нямат възможност и изискване да правят особено прецизен подбор на регистрираните безработни лица, които изпращат за обучение в ЦПО, особено по отношение на възрастта, често в групите има и хора с физически и умствени увреждания.

Основна задача на преподавателя е интегрирането на тези хора в групата и недопускането на негативно отношение към тях. Те не трябва да остават „аутсайдери“, да бъдат изолирани и извън нормалния учебен процес. Преподавателите трябва да преценяват в какви упражнения и задачи могат да ги включват, така че да се чувстват пълноценни.

Същото важи и за имигранти, които „заплашват“ да станат редовна целева група на ЦПО. За работа с тях преподавателите в ЦПО трябва да развиват мултикултурна компетентност, която да предават и на обучаваните.

Работата на преподавателите с групи с разнороден състав може да бъде улеснена като същевременно се повиши ефективността на обучението чрез използване на съвременните методи и техники за обучение. Препоръчително е широкото използване на работа по групи, подготовката на практически ориентирани учебно-трудова задачи с различна степен на трудност – с една дума всеки от обучаваните трябва да намери себе си в процеса на обучение, да се чувства удовлетворен, че използва времето си смислено, увеличава знанията си и придобива нови умения.

3.2.2. Финансови ресурси

Съвременен център за професионално обучение може да осигури финансирането си от различни източници:

- **собствени средства**, в т.ч. кредити;
- **фирмени капитали** – средства за извършване на дейността или обезпечаване на съществуването и работата на ЦПО от собственика, без към самия център да текат директни парични потоци;
- **държавния бюджет** - чрез участие в конкурсите, обявявани от Агенция по заетостта и различните програми и мерки от Националния план за действие по заетостта. Тези държавни поръчки се отнасят до професионално и мотивационно обучение, както и обучение по ключови компетентности, и са в пряка зависимост от качеството на обучение в ЦПО, неговата популярност и престиж, добрата цена и на първо място - от уменията на персонала да бъде активен и да подготвя печеливши проектни предложения;
- **други възложители и обучавани (на пазарен принцип)**, които заплащат за обучение. При този тип финансиране квалификацията на персонала също играе ключова роля. Възложители могат да бъдат **работодатели**, които поръчват на ЦПО курсове за своите служители според определени потребности и заплащат за обучението им. При този вид обучение (по заявка) работодателят определя темата, вида, продължителността, обема на обучението и участниците в него, а ЦПО разработва съответната учебна програма, организира и провежда обучението. Успехът на този вид финансиране зависи (заедно с останалите критерии: актуалност и качество на професионалното обучение, перспективи за реализация и пр.) и

от гъвкавостта на ЦПО, от способността му да следи постоянно развитието на пазара, да поддържа добри контакти с работодателите и да им предлага обучение по актуални теми и дори изпреварващо обучение в съответствие с бъдещи техни потребности от обучение и планове за развитие в краткосрочен план. По този начин се финансират и курсовете, предлагани **на свободния пазар**, най-често за придобиване на професионална квалификация по професии и специалности, широко търсени на пазара на труда, но и за придобиване и/или разширяване на ключови компетентности. Типични примери за такъв вид предлагане са курсовете по езици и компютри, заплащани от **отделни лица**;

- **проекти на Европейската програма „Еразъм+“**;
- **структурните фондове на ЕС**, специално ЕСФ и Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ в новия програмен период 2014-2020;
- **други международни фондове**, банки (Световна банка и др.), различни фондации и други;
- **смесено финансиране (съфинансиране)**. Този модел се налага все повече в европейските страни и е перспективен и за нашата страна, защото представлява начин за постигане на ефект на синергия, предполага ефективно изразходване на финансовите ресурси, облекчава всяка от страните и така създава по-добра възможност за разширяване на достъпа до обучение. Центърът за професионално обучение трябва да се информира за модели на съфинансиране и да разработва и използва такива заедно със стратегически партньори.

Особено важно за качеството на обучението е **калкулирането** (изготвянето на финансов план/план-сметка) на курсове/семинари. От гледна точка на методиката тук освен традиционните разходи за провеждане на учебния процес и организацията на курса задължително трябва да се има предвид и калкулирането на разходи за:

- материали за провеждане на интерактивно обучение: флипчарт листове, маркери, цветни картони и листове, презентационна техника и др.;
- материали и суровини, необходими за практическото обучение, например дървен материал, строителни материали и др. Качественото професионално обучение е скъпо и дори да се наеме работилница, трябва да се вземат предвид разходите за материали за практическите занятия;
- закупуване на работно, а при нужда и на защитно облекло и предпазни средства, което би намалило значително опасността от злополуки и би довело до максимално приближаване на учебната среда до реалната производствена среда. Работното облекло представлява и прекрасна възможност за реклама на обучаващата институция;
- застраховката на обучаваните;
- за поддържане на реда и чистота на работните места в работилниците и на общите помещения (набавянето на специфични почистващи и поддържащи средства и материали).

Всеки ЦПО трябва да разполага с компетентен персонал, който да се занимава с финансовите му въпроси - търсене (заедно с ръководството) на възможности за неговото финансиране, постоянно следене на информацията на интернет страницата на отговорните министерства и агенции, изготвяне на оферти за предлагани курсове или учебни семинари, счетоводна дейност. Съвместно с ръководството на ЦПО неговият компетентен служител трябва да изготвя бюджет на центъра и да следи за изпълнението му.

3.2.3. Методически ресурси

Методическите ресурси на един съвременен ЦПО са решаващ фактор за неговия успех. Те включват учебните планове и програми на отделни курсове и семинари, разработените учебни материали към тях, инструкции и наредби, касаещи учебния процес, в т.ч. ДООИ за отделните професии, учебна и методическа литература за обучаващите.

Планирането и осигуряването на необходимите методически ресурси изисква съчетаване на дългосрочна и краткосрочна перспектива за работа на ЦПО.

Центърът за професионално обучение трябва да разполага с няколко вида програми:

- **дългосрочна/средносрочна програма**, включваща курсове и семинари, избрани на база анализ на данните от проучване на потребности от обучение в страната и региона, които ЦПО предлага през годината;
- **краткосрочна програма с времеви план**, предназначена за популяризиране на курсове и семинари, които започват в близко време – през следващите един, три или шест месеца. Програмата съдържа подробности по провеждането им: основни теми, имена на преподаватели, условия за участие, ден, час и място на започване, такси за обучение, възможности за допълнителна информация и др.;
- **учебната документация на квалификационните курсове и семинари**, която трябва да се актуализира периодично. За изготвянето ѝ съществуват определени изисквания, за които може да се получи информация от Националната агенция за професионално образование и обучение и от Министерство на образованието и науката;
- **учебни материали и пособия**, които подпомагат преподавателите по време на обучението, онагледяват го (схеми, табла, таблици, макети, мостри, слайдове и др.), използват се от обучаваните за самостоятелна работа (каталози на фирми с материали, проспекти, ценоразписи, инструкции и др.). Някои от тях в хода на обучението се размножават за обучаваните, заедно с папки, помагала, учебници, таблици, графики, водещи текстове и др., които обучаваните могат да използват и след приключване на курса;
- **разработките за подходи и методи**, използвани в учебния процес. Това е ценен методически ресурс, с който малко ЦПО разполагат. Като цяло родната специализирана литература по въпроса не предлага голям избор. Тази липса се

компенсира донякъде с настоящия наръчник. Истината е, че преподавателите трябва да събират материали по темата за методиката на обучение, да ги допълват и разширяват и анализират използването им. Знанието за методи, познаването на същността им е едната страна, много по-важно е умението за подбора им в зависимост от темата, групата и ресурсите, и начинът на прилагането им за постигане на учебната цел.

Важен елемент на методическите ресурси е наложилото се напоследък в специализираната литература „портфолио на преподавателя”. То може да се опише като папка, в която са събрани всички документи на преподавателя – от негова автобиография, копия на дипломи, свидетелства, удостоверения, сертификати и пр., негови общи разработки по основните теми, по които преподава и по проекти. Всички тези документи са доказателство за квалификацията на преподавателите. Към това се прибавят разработките на водените от него курсове и семинари в следния ред: заглавна страница, учебен план, учебна програма, подробна програма за провеждане на занятията по теми – наричана още учебен график, учебни материали по всяка тема: слайдове, учебно-трудова задачи, изпитни материали – тестове, изпитни задачи. Така подредени те са удобни за използване при подготовката на обучението – за копиране, актуализиране и пр. В диск, стик или на компютър те са налични и в електронен вид. В случай на отсъствие на преподавателя, негов колега може да се ориентира бързо при заместването и да използва тези материали, за да не се нарушава стила на преподаване, с който обучаваните са свикнали.

3.2.4. Материално-технически ресурси

В същност това е материално-техническата база за професионалното обучение. То е скъпо и е особено силно зависимо от нея, както и от наличието на достатъчно материали. Материално-техническите ресурси на един съвременен ЦПО представляват материалната среда на обучението и се състоят от:

- **сградата на ЦПО**, ако има собствена такава. Тя трябва да отговаря на критериите за големина, функционалност, разпределение на помещенията и лесен достъп. Поддръжката на собствена сграда е трудно, но е предимство;
- **учебните помещения (собствени или наети)** в зависимост от спецификата на професионалното обучение, провеждано в ЦПО, могат да бъдат учебни зали, специализирани кабинети, и пр. Важно условие е големината им да отговаря на числеността на групата и естеството на обучението. Тя трябва да дава възможност за подходящо подреждане на маси и столове, да има достатъчно свободно място за работа по групи, за движение около флипчарт или дъски за писане, пин-дъски и др. Болшинството от ЦПО наемат учебна база за провеждане на курсове и семинари, затова е важно да се стремят не към финансово най-изгодната оферта, а

по възможност към най-подходящата за даденото обучение. Основни съпътстващи изисквания към учебните помещения са лесен достъп до сградата и до самите тях, безопасност, тишина, чистота, светлина, топлина, възможности за проветряване (така наречените ергономични условия/хигиенни норми). Във всички програми, покани и информационни материали, ЦПО трябва да дава предварително подробно описание на местоположението на сградата, в която ще се провежда обучението, възможностите за достъп с кола, автобус, влак, градски транспорт. На няколко места в самата сграда трябва да се поставят указателни табели за намиране на учебните зали/работилници и различни сервизни помещения. Препоръчително е използването на цветни акценти в учебните помещения, които допринасят за създаването на ведро настроение и същевременно насочват обучаваните към темата на обучението (това може да бъдат табла с мисли на известни личности по темата, празни листа, на които обучаваните могат да записват свои мисли, идеи, хумористични хрумвания и др.);

- **обзавеждане и оборудване** - необходимо е да се отдели специално внимание на комфорта (удобството) на масите и столовете. Твърдите и неудобни столове се отразяват негативно върху концентрацията на обучаваните. От голямо значение е и подреждането на масите и столовете по различни схеми, избрани от преподавателите в зависимост от вида обучение: тип киносалон, класна стая, кръг, полукръг и др., като се прилага отворения, приканващ тип подреждане. Препоръчително е масите и столовете да са леки и мобилни, т.е. да могат да се разместват лесно и бързо;
- **работилници, лаборатории и др. и тяхното оборудване.** Малко ЦПО притежават собствена база за провеждане на практическо обучение, повечето от тях наемат такива. При това трябва да се изхожда от конкретните потребности на всеки курс. За тази цел ЦПО трябва да разполага с широка мрежа от партньори, към които да се обръща за съдействие и коопериране в различните случаи. Препоръчително е технически и други средства и помещения да се наемат в големи фирми, които притежават най-нови съоръжения, инструменти и машини. Те имат капацитет и интерес да предоставят част от базата си за определено време за учебни цели. Независимо от това всеки ЦПО трябва да оборудва поне една малка работилница за практическо обучение по основното професионално направление, по което се провеждат най-много курсове, примерно компютърен кабинет. Важно условие е и предоставянето на самостоятелно работно място в работилниците за всеки обучаван, както и на инструменти за работа. Разполагайки със своя материална база ЦПО си гарантира независимост и по-добра възможност да управлява качеството на обучението;
- **работно и защитно облекло и предпазни средства** - такива задължително трябва да се предоставят на всеки обучаван, независимо от тяхната цена;
- **учебни средства** - учебните помещения трябва да разполагат с всичко необходимо

за провеждането на обучението:

- медии: шрайбпроектор и/или мултимедиен проектор, компютър/лаптоп, флипчарт, екран, бяла дъска и маркери за нея, модерационен комплект (състоящ се от модерационна дъска, пинчета, цветни картончета с различна форма, лепещи точки, маркери за хартия и др.). Такива комплекти са предпоставка за провеждане на интерактивно обучение и допринасят решително за увеличаване на възможностите за онагледяване, дискутиране, моделиране;
- технически средства: разклонители, специализирани средства в зависимост от характера на обучението (линии, пергели и пр.);
- по преценка на преподавателите и в зависимост от съдържанието на обучението - макети в голям мащаб, образци, модели, специализирана литература: брошури, каталози, мостри и т.н. Трябва да се намери подходящ начин за окачване на табла, големи чертежи, схеми и др. Това може да стане чрез специални залепващи средства или чрез лайсни.
- **учебни материали** - папки, учебници, ръководства, учебни помагала и други специфични дидактически средства и материали. Те трябва да съответстват на спецификата на професионалното обучение и на възрастните обучавани за достъпност на информацията, практическа ориентация на съдържанието, насоченост към овладяване на ключови компетентности и др. Препоръчително е изготвянето от преподавателите на папки за обучаваните, в които те могат да прибавят и нови материали по темите. Учебниците не дават такава възможност - в съвременните условия те бързо остаряват и не са за предпочитане. Центърът за професионално обучение трябва да стимулира преподавателите към изготвяне и постоянно актуализиране на учебните материали.

Всеки от елементите на материалната среда за провеждане на обучението е еднакво важен и трябва да се организира и осигурява предварително от преподавателите, с активното съдействие на административния персонал.

Проблем на ЦПО по отношение на материалната среда на обучението често е остарялата материално-техническа база, въпреки че много малка част от тях разполагат със собствена такава. Една възможност за ЦПО да се справи с този проблем е обвързването на обучението с бизнеса като важен елемент от взаимодействието на институцията с нейната външна среда. Чрез инвестиции на работодателите в оборудването на работилници за професионално обучение и/или предоставяне при възможност тяхна база за обучение, може да се реши въпросът с практическото обучение и производствената практика на обучаваните. Провеждането на качествено професионално обучение, гарантиращо овладяване на умения за работа в съвременни условия, зависи от модерна материално-техническа база и с достатъчно материали и суровини. Практическото обучение е немислимо без инструменти, машини и съоръжения. Те трябва да бъдат възприемани като съвместна инвестиция на работодателите и ЦПО в качеството на обучението.

За постигане на тази цел е препоръчително ЦПО да участват в проекти, предоставящи възможности за закупуване на техника, обзавеждане и оборудване. Наред с подкрепата от страна на работодателите, проектите са начин за справяне с проблема на остарялата или липсваща материално-техническа база.

Обобщено, модерната материално-техническа база, снабдена с необходимите инструменти, машини и съоръжения, и наличието на всички необходими материали и суровини, има решаващо значение за провеждане на качествено професионално обучение, гарантиращо овладяване на практически умения за работа съгласно съвременните изисквания. Инвестирането в създаване на оптимална материална среда за провеждане на професионално обучение е изгодно за всички – и за работодателите, и за центъра и се възвръща.

3.3. Връзки с бизнеса

В съвременния динамичен и взаимно обвързан свят успехът на един съвременен ЦПО зависи не само от добре организираната вътрешна среда, но и от добрите взаимоотношения с външната среда. Ключ към успеха му е **„партньорството“** и дори **„стратегическото партньорство“**, изразяващо се в създаване на тесни връзки и взаимодействие с всички „действащи лица“ на пазара на труда: държавни и обществени институции, социални партньори, проектни екипи, неправителствени и обществени организации и др. Целта е обединяване за изграждането на широка мрежа от съмишленици с цел постигане ефект на синергия. За обвързване на ЦПО с подходящите национални, регионални и местни структури е препоръчително негови представители да членуват в техни комисии, съвети и други, както и да се привлекат представители на социалните партньори в управлението му. Също така е важно и участието на хора от ЦПО в национални и международни организации, работещи в сферата на заетостта и професионалното обучение на възрастни.

За преподавателите от ЦПО е много важно те допълнително да поддържат контакти с бизнеса от гледна точка на тяхната преподавателска дейност. Това може да се изрази в следните направления:

- повишаване на професионалната компетентност и поддържане на техните знания за съвременните технологии и материали от съответния бранш. Това може става чрез периодични практики и/или обмяна на опит в партньорски предприятия от бранша;
- привличане на бизнеса и преподавателите в общия процес на актуализиране на рамковите програми;
- партньорство на преподавателите с представители на бизнеса (технолог, инженери, техници и др.) при разработване на задачи за придобиване на практически умения;
- включване по инициатива на преподавателите на представители на бизнеса в учебния процес като външни лектори, практики, които споделят опит, консултанти по отношение на съдържанието на учебните програми и др.

Обвързването на обучението с бизнеса вече бе дадено като идеална възможност за ЦПО да се справи с основен проблем в дейността си като остаряла материално-техническа база и липсата на финансиране за нова. За да си гарантира ефективност, ЦПО трябва да поддържа постоянни връзки с работодателите: да ги убеждава да инвестират в оборудването на работилници за професионално обучение, да предоставят при възможност своя база за обучение, както и да приемат обучаваните на практика. Инвестицията на работодателите в материално-техническа база ще се възвърне чрез по-бързото адаптиране на новоназначените към ритъма на работа в дадената фирма и по-скорошно реализиране на печалба от тях.

Друг важен елемент на взаимодействието с външната среда, представляваща същевременно и предпоставка за успеха на ЦПО, е интегрирането на професионалното обучение в икономиката и тясната взаимовръзка на центъра с предприятията/фирмите, защото **ЦПО сам по себе си не създава заетост, а само предпоставки за нея.**

Ползотворното и пълноценно взаимодействие на ЦПО с външната среда се явява предпоставка за успеха му, тъй като това гарантира обвързването на дейността му с дейностите на всички „действащи лица“ на пазара на труда. Само така обучението, което предлага ЦПО, няма да бъде самоцел, защото **не самото обучение е крайната цел на ЦПО, а реализацията на обучените.**

Центърът за професионално обучение трябва да се стреми към тесни връзки с бизнеса не само заради възможността за реализиране на приходи.

Фирмите могат да подпомагат ЦПО чрез предоставяне на:

- информация за актуални и прогнозни потребности от обучение;
- машини, съоръжения, материали и информация за нови технологии;
- места за провеждане на практика;
- възможности за повишаване на професионалната квалификация на преподавателите;
- обратна връзка относно качеството на обучението и актуалността на придобитите от учащите знания и умения;
- реализация на обучените.

Центърът за професионално обучение поддържа постоянен **усилен социален диалог** на всички нива, водещ до решаване на общозначими проблеми като: финансиране на обучението; кариерно развитие и заплащане на труда; мотивация на обучаваните; проблеми от народопсихологично естество, свързани с атрактивността и привлекателността на професионалното обучение; приобщаване към системата на професионално обучение на възрастни и на отпадащи от училище; неразбиране на потребността от перманентно учене; крайно ниска мобилност на работната сила и др.

Важна част от външната среда на ЦПО са връзките му с чуждестранни партньори, поддържани предимно в рамките на проекти. Тези контакти са важни за обмяна на положителен опит и добри практики и трябва да бъдат поддържани.

IV. Втора част

4.1. Характеристика на учебния процес в ЦПО

4.1.1. Създаване на подходяща среда за обучение

Обучението е процес, чийто успех е поставен в пряка зависимост от средата, в която се провежда. Тази среда трябва да бъде насърчаваща, подкрепяща, подпомагаща по оптимален начин процеса на обучение. Тя се състои от два компонента: **материален и нематериален**, наречен още „микроклимат”.

Първото задължение на преподавателите е осигуряването на **материалната среда** за обучението. За тази цел те предварително определят нейните елементи в зависимост от темата на обучението, групата като големина и характеристики (доколкото може предварително да ги проучи), общите условия в сградата, природните дадености, други важни условия.

Първият елемент на материалната среда е учебната зала/кабинет, работилница/лаборатория. Така наречените „ергономични” условия за учене изискват гарантирано спазване на определени параметри: ниво на шум, светлина, топлина, достатъчно място за обща и групова работа. Учебното помещение може да бъде освежено от предварително подготвен от преподавателя кът или табло с материали по темата: мисли на велики хора във връзка с темата, разпечатани на цветни картони, интересни схеми, изображения, закачки. Те могат да имат и развлекателен, хумористичен характер. На обучаваните може да се даде право да окачват на таблото и родени в групата „мъдри мисли” и прозрения по темата на обучението.

Вторият елемент е обзавеждането и оборудването с леки и мобилни мебели, които могат да се разместват, конкретно от вида и качеството на масите и тяхното подреждане по подходящ начин тип „театър”, класна стая на „зиг-заг”, семинарна маса на буква „П”, и др., броя и вида на столове и тяхната подредба до масите по „приканващ” начин така, че обучаваните да се виждат един друг и всички да виждат преподавателя.

Третият елемент се отнася до медиите в учебното помещение: дъска – бяла, черна, пин дъска, флипчарт, мултимедия, екран, маса за лаптоп, лаптоп, маса или шкаф за материали, възможности за окачване на готови резултати от работата по групи, при възможност копирна машина, компютри и интернет връзка.

Четвъртият елемент се отнася до учебните и помощни материали – маркери, хартия, картони, химикалки, блокове за писане, разпечатки на презентации, каталози, брошури, материали за практическото обучение, включително инструменти, уреди, машини и пр.

Готовността на материалната среда се проверява непосредствено преди началото на обучението. Преподавателят трябва да влезе първи в учебното помещение, а не последен. Проверява подредбата на мебелите, изправността на техниката – особено важно при работилниците, наличието на необходимите учебни материали – за него самия и за всички участници. Преценява кои да им раздаде предварително и кои после.

Нематериалната среда или микроклиматът е по-сложен за постигане компонент на средата за обучение. Тя се изразява в създаване на оптимални условия обучаваните да се чувстват добре – да са спокойни, без напрежение, да не изпитват стрес, да се откъснат от ежедневието и се подготвят за умствена работа. Тук основно пречат мобилните телефони и електронните пощи, които обучаваните често следят по време на обучението. Въпросът се решава с регламент за ползването на телефоните.

Подходящ микроклимат за работа се получава, когато се създаде атмосфера на взаимност, доброволност, доверие, партньорски взаимоотношения, толерантност и уважение към всяко мнение и позиция, договаряне и диалог, подкрепа и сътрудничество, съпътствани от предразположение към отворено мислене, активност, инициативност, творчество, анализ, синтез и вземане на решения.

Тази цел не е лесна за постигане. Тук изключително важни са първите моменти на обучението – поздравът, излъчването на позитивност, добронамереност, човечност, ведрост, топлинота, отношението на равнопоставени хора с обща цел. От това зависи създаването на усещане за „комфорт“, което ще обуславя успеха на обучението. Няколко са правилата за постигане на тази цел:

1. Създаване на правилата за работа в групата, отнасящи се до управлението на времето и взаимоотношенията като: излизане от стаята/залата по време на обучението; ползване на телефони; задаване на въпроси; репликиране; изказване на мнения и др. Оптималният вариант изисква обучаваните сами да подготвят тези правила, за да се чувстват ангажирани да ги спазват;
2. Зачитане на техния професионален и житейски опит, мнения, виждания;
3. Постигане на разбирателство и еднакво отношение на преподавателя към всички обучавани – без показване на пристрастия, познанства и пр.;
4. Равнопоставено разпределяне на задачи, роли и отговорности, така че всички да се чувстват включени и ангажирани в учебния процес;
5. Неучастие в недоразумения между обучаваните – те сами ще си решат проблема;
6. Поддържане на постоянна обратна връзка и даване на информация относно постиженията и трудностите на обучаваните, без да се засегнат някои от тях.

4.1.2. Видове обучения

В ЦПО се провеждат следните видове обучения:

- придобиване на професионална квалификация;
- непрекъснато усъвършенстване на професионалната квалификация;
- придобиване на правоспособност за професии, упражняването на които изисква такава;
- обучение за придобиване на ключови компетентности;
- мотивационно обучение.

За придобиване на професионална квалификация и непрекъснато усъвършенстване на професионалната квалификация, ЦПО-та провеждат:

- квалификационни курсове за придобиване на степен на професионална квалификация с регламентирани в ЗПОО продължителност и задължителен минимален брой учебни часове;
- квалификационни курсове за придобиване на квалификация по част от професия;
- квалификационни курсове за актуализиране или разширяване на придобита професионална квалификация.

Завършилите професионално обучение с придобиване на степен на професионална квалификация (СПК), особено с придобита трета СПК, са търсени и предпочитани от работодателите, защото не се нуждаят от продължителен период за адаптиране към реалната трудова среда, имат солидни знания и умения в професионалната област, владеят съвременни технологии и познават нови материали, работят качествено и бързо, могат да работят на различни работни места. Дългосрочните квалификационни курсове са подходящи за безработни лица, изпращани от ДБТ за включване в курс за обучение. За тях и предимно за заетите лица положителният ефект от дългосрочното обучение може да се постигне и чрез надграждане на краткосрочни квалификационни курсове.

Продължителността на учебната седмица се определя в зависимост от формата на обучение и се посочва в учебната документация на квалификационния курс при спазване на следните препоръчителни ограничения:

- при дневна форма на обучение – до 5 учебни дни седмично, от 5 до 8 учебни часа на ден;
- при вечерна форма на обучение – до 5 учебни дни седмично, до 3 учебни часа на ден;
- при задочна индивидуална, самостоятелна и дистанционна форма на обучение – минимум 10 часа консултации с преподавателите;
- при квалификационни курсове по заявка – в съответствие с изискванията на заявителя на обучението.

Продължителността на учебния час е:

- за дневна форма на обучение - 45 минути за теоретично обучение, 50 минути за учебна практика и 60 минути за производствена практика;
- за вечерна форма на обучение - 40 минути за теоретично обучение; 50 минути за учебна практика и 60 минута за производствена практика.

Учебните часове в присъствените форми на обучение (дневна и вечерна) могат да се организират в учебни блокове, чиято продължителност се определя индивидуално в учебните програми на квалификационните курсове.

Обучение за придобиване на ключови компетентности

Ключовите компетентности са общи умения, нагласи и стратегии, които могат да бъдат придобити и в процес на обучение и са от полза при разрешаването на проблеми и при придобиването на нови компетентности в много области. Към тях спадат интересът към натрупване на познания и умения за самостоятелно учене, за анализиране и оптимизиране на собствения процес на учене, доверието в собствените действия като основна нагласа, гъвкавостта, способността за комуникация, работа в екип и творческо мислене.

Ключовите компетентности не трябва и не могат да заместят специализираните знания и умения по дадена професия, а подпомагат процеса на тяхното усвояване и прилагане с оглед на непрекъснато променящите се изисквания в професионалния живот.

Ключовите компетентности на индивида могат да бъдат разпределени в пет групи: социална, методическа, личностна, медийна компетентност и компетентност за действие:

Социална компетентност – това са знания, умения и нагласи, които дават възможност на индивида да действа адекватно на ситуацията в отношенията с други хора. Тя обединява умения за комуникация, коопериране, преодоляване на конфликти, съпреживяване (емпатия), емоционална интелигентност.

Методическа компетентност - знания, умения и нагласи, които дават възможност за преодоляване на задачи и проблеми, като улесняват подбора, планирането и прилагането на целесъобразни подходи, методи и стратегии за организиране на действия и разрешаване на проблеми. Тя обединява умение за анализ и синтез, креативност, готовност за учене, мислене във взаимовръзки, абстрактно и обвързано в мрежа мислене, реторика.

Медийна компетентност – отнася се до умения за индивида в съвременното общество на знанието като отговорни и мислещи граждани. Дигиталните медии трябва да се използват от гледна точка на избор, употреба, оформяне, оценка.

Индивидуална/личностна/персонална компетентност - умения и нагласи, в които се изразява нагласата на индивида към света и по-специално към работата. Личностни качества, които имат значение в работния процес и ежедневно общуване. Тя обединява готовност за постижения, ангажираност, мотивация, гъвкавост, креативност, благонадеждност, самостоятелност, мобилност, умение за приспособяване, издръжливост на натоваване.

Компетентност за комплексно действие – това е съвкупност от тези три сфери на компетентност и представлява комплексната индивидуална способност на индивида за професионално извършване на цялостно действие. Тя се изразява във формирана при успешен процес на учене негова способност за подходящо в дадена ситуация поведение, решаване на проблеми, поемайки собствена отговорност, извършване на определени дейности и адекватно общуване с други хора в работна и обществена среда.

Всеки вид компетентност е индивидуална и се придобива на база собствените ценности и цели и отразява отделни, взаимно влияещи си умения.

Мотивационно обучение

Мотивационното обучение е насочено основно към подготовка на безработни лица за реализация на пазара на труда: подготовка на автобиография, мотивационно писмо, за интервю с работодатели, намиране на свободни работни места. Продължителността на тези обучения би трябвало да бъде увеличена с нови теми и повече време за обществени и граждански отговорности, мотивация за учене и труд, възможна за постигане посредством специализиран психологически подход. Това е особено важно при безработните младежи, отпаднали от системата за училищно образование, без професия и квалификация и шанс на пазара на труда и в живота. При трайно обезкуражените и дългосрочно безработните лица също е важно такова обучение да има по-голяма продължителност, за да има време за постигане на въздействие с индивидуална и обществена полза.

- според формата на обучението и мястото на провеждане на занятията има: дневна; вечерна; задочна; индивидуална; самостоятелна; кореспондентска; дистанционна и комбинирана. От гледна точка на практиката на преподавателите и бъдещите направления за развитие на обучението на възрастни, интерес представлява дистанционното обучение.

Противно на традиционното свързване на дистанционното обучение (ДО) с електронната техника, то всъщност е възникнало много преди нейното навлизане в масова употреба. Като най-ранно сведение за дистанционното обучение може да се приеме реклама от 1728 г. във вестник „Boston Gazette”, с която се търсели ученици за уроци, които да бъдат изпращани ежеседмично. Исторически погледнато, предшественикът на дистанционното обучение, осъществявано чрез някаква технология, е обучението чрез кореспонденция (correspondence learning), което започва в Европа и Съединените американски щати в средата на 19. век. Развитието на пощенските услуги през 19. век довело до платените учебни заведения, използващи кореспонденция, достигаща до цялата нация.

В началото на 20. век телевизията започва да играе важна роля за осъществяване на дистанционни курсове на обучение. Радиото остава много жизнена форма, особено в развиващите се страни, поради своя обхват. Австралийски деца от най-отдалечените райони участват в „Училището на ефира” от 1940 г., чрез използване на двупосочно радио. В Индия каналът за честотна модулация е много популярен и се използва от университетите, за да излъчват образователни програми от области като образованието на учителите, за развитие на селското стопанство и др. По-късно навлизат новите информационни системи и комуникационни технологии, най-забележителната от които е Интернет, която се оказва едно революционно средство за развитието на дистанционното обучение.

Дистанционното обучение е преминало през четири до пет „поколения” на технологии в своята история. Това са печатни, аудио- и видео излъчване, аудио/видео

телеконферентна връзка, компютърно подпомагано обучение, електронно обучение/онлайн обучение, компютърно излъчване и др.

Дистанционното обучение е фокусирано върху педагогически, технологични и индустриални системи, които имат за цел да предоставят обучение на участниците, които не са физически на определено място. Вместо да присъстват на очни занятия, преподаватели и обучавани комуникират от място, по време, удобно за тях чрез хартиени или електронни носители, или чрез технология, която им позволява да общуват в реално време. При дистанционното обучение обучаваните се намират на различно място от това на преподавателя и осъществяват връзка помежду си чрез компютър или други комуникационни средства. Негови елементи са:

- **разделение** на преподавателя и обучаваните **по отношение време и място** почти през целия процес на обучение (това отличава ДО от традиционното обучение лице в лице (face-to-face instruction));
- **участие на обучаваша организация** в процеса на планиране и подготовка на материалите за обучение, предоставяне на консултации и помощ (това разграничава ДО от обучението посредством частни уроци и традиционните програми за самообучение (teach-yourself programs));
- **използване на технически средства** – печатни, компютърни, аудио, видео, чрез които се осъществява връзка между преподавателя и обучаваните и се представя учебното съдържание;
- **осигуряване на двупосочна връзка**, чрез която обучаваните могат да установят диалог с преподавателя (това отличава ДО от другите начини за употреба на технологиите в образованието).

Според технологиите има два вида дистанционно обучение: синхронно – чрез телефон, видеоконференции, екран, и асинхронно – чрез аудио- и видеокасети, електронна поща, печатни материали, факс и пр.

Дистанционното обучение има проблеми с оценяването, изразяващи се в липса на възможност за контрол при попълване на тестове и особено при решаване на задачи. Разчита се на почтеност, което може да се окаже подвеждащо.

Неговото прилагане изисква съответната регистрация като доставчик на обучение в Агенция по заетостта, подготовка на отделни учебни планове и програми, наличие на обучени преподаватели и необходимите учебни, информационни и технически средства.

Тази форма е предпочитана заради възможността всеки обучаван да определя подходящо за себе си време и място за учене. Въпреки удобството на тази форма на обучение в развитите страни вече има известен отлив от предлагането ѝ, защото при нея се губи същността на обучението като социален акт и важната предпоставка за придобиване на знания и умения - общуването с други обучавани, с които се обменят знания и опит. Освен това при дистанционното обучение се намалява възможността за социален контакт, взаимно учене и конкуриране, работа в екип и др.

В последните години се прилагат хибридни или смесени форми, при които имаме съчетание на дистанционно обучение с присъствена форма. Тези хибридни форми много често са за предпочитане, защото са носители на предимствата на дистанционното обучение като възможност за определяне на място и време за учене, но създават и предпоставки за социални контакти.

4.2. Учебни планове и програми

Планирането на обучението се осъществява чрез учебни планове и учебни програми.

Учебните планове и програми за квалификационни курсове, провеждани по рамкови програми А, Б и Е, се разработват в съответствие с държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по професии, и съдържат: задължителна професионална подготовка (обща, отраслова и специфична) и избираема професионална подготовка за придобиване на професионална квалификация.

- А1. Обща задължителна професионална подготовка - единна за всички професионални направления, при отчитане на спецификата им;
- А2. Отрасловата задължителна професионална подготовка е единна за всички професии от професионалното направление при отчитане на спецификата на всяка професия;
- А3. Специфичната за всяка професия задължителна професионална подготовка включва теоретично обучение и практическо обучение - учебна и производствена практика;
- Б. Избираема професионална подготовка осигурява разширяване на знанията, уменията и професионалните компетенции по съответната професия;
- за задължителната професионална подготовка броят на учебните часове за практическо обучение е не по-малък от броя на учебните часове за теоретично обучение;
- задължителната професионална подготовка и избираемата професионална подготовка се придобиват чрез обучение по учебни предмети или модули;
- практическото обучение се организира като учебна практика и производствена практика или като обучение чрез работа по чл. 5, ал. 4, т. 1. от ЗПОО.

Същото важи и за учебните планове и програми за квалификационни курсове, провеждани по рамкова програма Д за начално професионално обучение с придобиване на квалификация по част от професия; и по рамкови програми Е, за актуализиране или разширяване на придобитата професионална квалификация.

Учебните планове по рамковите програми А, Б, Д, Е се разработват от обучаващата институция или от заявителя на професионалното обучение и се утвърждават от директора на обучаващата институция.

Учебното съдържание по всеки учебен предмет (модул) за теоретичното и за практическото обучение се разработва по теми и часове в учебни програми.

Програмите, по които могат да се обучават лица, навършили 16 г., са:

- рамкова програма А: с продължителност до 1 г. за лица със завършен най-малко начален етап на основното образование или успешно завършен курс за ограмотяване, организиран от училища в системата на народната просвета по реда на Закона за насърчаване на заетостта или при условията и по реда на програми и проекти, финансирани със средства от европейските структурни фондове;
- рамкова програма Б с продължителност 1 г. за лица със завършен клас от средното образование или със завършено средно образование;
- рамкова програма Д с продължителност, определена с конкретната документация за професионално обучение;
- рамкови програми Е с продължителност, определена с конкретната документация за професионално обучение;

Задължителният общ брой часове е:

- по рамкова програма А за придобиване на първа степен на професионална квалификация 300 ч.;
- по рамкова програма Б за придобиване на втора степен на професионална квалификация 660 ч.;
- по рамкова програма Е за придобиване на трета степен на професионална квалификация 960 ч..

При организиране на специфични квалификационни курсове и разработване на учебните планове и програми могат да вземат участие и представители на заявителя на обучението.

Някои общи изисквания към планирането на учебния процес от гледна точка на методиката:

- актуалност на учебното съдържание в отговор на развитието на отрасъла/бранша – препоръчително е съгласуване с работодатели от бранша;
- баланс на учебното съдържание в зависимост от продължителността на курса, неговата интензивност, входящо ниво на знания и умения на обучаваните, гарантиране на необходимия теоретичен минимум/максимум, подпомагащ реализирането на практическата част от обучението;
- подбор на подходящите методи, средства и материали за усвояване на учебното съдържание;
- добро разпределение на времето както за отделните модули и теми, така и за отделните части на всяко конкретно занятие;
- подбор на подходящите форми и методи за оценяване постиженията на обучаваните и формите за обратна връзка.

При планиране на учебното съдържание на курс за професионално обучение се включват следните задължителни теми в началото на всяко обучение:

1. **Здравословни и безопасни условия на труд (ЗБУТ), опазване на околната среда, правила за безопасна работа на работното място.** В много учебни планове и програми тези модули често се изпускат с оправданието, че като постъпят на работа, се очаква на обучените като начинаещи да бъде направен инструктаж по безопасността на труда. Трябва да се има предвид, че всеки квалификационен курс трябва да подготвя обучаваните максимално добре за предстоящата им дейност в реални производствени условия, с минимален срок за навлизане в работата и трудовия ритъм. Освен това обучението предвижда учебна практика в работилница, която симулира реални условия на труд. Предвижда се и задължителна производствена практика. Следователно абсолютно наложително е обучението да започва с темата за здравословни и безопасни условия на труд, тъй като те са необходими като знания и за времето на учебната и производствена практика. Така обучаваните се подготвят достатъчно рано за сериозно отношение към обучението и се избягват злополуки при работа с инструменти и машини;
2. Темата за здравословни и безопасни условия на труд задължително трябва да се съчетава със запознаване с учебните и работните помещения - особено работилници и лаборатории, с наличните инструменти/машини/съоръжения, както и с правилата за използването, почистването и съхранението им;
3. Свързано с тези две теми трябва да бъде и запознаването на обучаваните (поне в основни линии) със законодателната уредба, регламентираща дейността в избраното от тях професионално направление.

В допълнение квалификационният курс трябва да се съчетава с придобиване на част от ключовите компетентности, които са важни за практикуването на съответната професия (например управление на конфликти, комуникативност, работа в екип и т.н.)

Основно изискване при подготовката на всеки квалификационен курс е познаването на **нормативната уредба** – по отношение на обучението на възрастни като цяло, конкретно на професионалното обучение и по-специално в професионалната област, обект на курса. И докато проследяването на промени в законодателството, касаещи обучението на възрастни и професионалното обучение на възрастни е перманентен процес и обикновено се съблюдава, то запознаването с регламентирането на дейностите в дадена професия (ако има такава специфика), по която ще се провежда квалификационен курс, често се изпуска от вниманието на преподавателите или се реализира само в основни линии.

4.3. Алгоритъм за провеждане на обучението

Всяко обучение се разделя на три етапа: подготовка, провеждане и оценяване. Аналогично е разделението и на един учебен час. При провеждане на отделните етапи както на квалификационния курс, така и на отделното учебно занятие, е препоръчително

да се спазват някои правила.

Обучението като процес

От всички възможни дейности, протичащи в ЦПО като информирание и консултиране, подпомагане на начинаещи предприемачи, секторни и териториални анализи на потребностите от обучение, гарантиране на качеството, рекламна и организационна дейност и др., **най-важната дейност е обучението. Учебният процес в ЦПО се реализира по методиката на професионалното обучение на възрастни**, основаваща се на принципите и правилата на общата методика за обучение на възрастни (андрагогическа дидактика, андрагогически цикъл), и в по-широк план на андрагогията като наука. Същевременно задължително се вземат под внимание **спецификата** на професионалното обучение, обединяваща характеристики на подготовката, провеждането и оценяването на учебния процес от гледна точка на изискванията на:

- икономиката към придобиваните в ЦПО необходими за нея знания, умения и нагласи;
- целевата група, участваща в процеса на обучение.

Тази взаимозависимост оказва силно влияние върху успеха на учебния процес, неговото качество и ефективност и е тясно обвързана в организационен и методически аспект.

4.3.1. Подготовка на учебния процес

Важна организационна дейност на ЦПО е подготовката на учебния процес, към която се отнасят проучване на потребностите от обучение, ресурсно осигуряване на обучението, подбор на преподавателите и на обучаваните, разработване на документацията – учебен план и/или програма, подготовката на учебните и помощни материали, на материалната среда. Тази дейност оказва влияние върху методиката на обучение и затова е предмет на Наръчника. Разгледана е на база основната форма на обучение в ЦПО – квалификационен курс.

4.3.1.1. Първа стъпка: Проучване на потребности

Непосредствената подготовката на обучението задължително се предхожда от проучване на потребностите от професионално обучение, което ЦПО осъществява чрез събиране, анализиране и оценяване на данни за търсенето на обучение. Проучването и анализът на потребностите от обучение са важна предпоставка за успеха на обучението, но същевременно са труден и сложен процес, който има две страни. От една страна, трябва да се идентифицира съществуващия към момента недостиг на знания и умения, свързани с предлагането на възможни квалификационни курсове, а от друга - да се уточнят и опишат компетентностите, от които ще се нуждаят работещите в бъдеще, и които трябва да станат задачи и очаквани резултати на конкретни курсове.

Практиката показва, че все още има ЦПО, които определят тематиката на своите квалификационни курсове според собствените си възможности (материално-техническа база, преподаватели и други), а нерядко и според своите предпочитания. Такъв подход се основава на случайността и има временен и съмнителен успех. Ако ЦПО се стреми към траен успех, при изготвяне на програмата си с предложения за курсове трябва да изхожда от актуални и прогнозни потребности от обучение, защото базираните на тях предложения за обучение ще са търсени от работодателите и ще водят до реализация на обучените. Организирането на курсове, отговарящи на потребностите на пазара, ще гарантира не само добра посещаемост и реализация на обучените, но и положителен финансов резултат за ЦПО, добро име и трайно място на пазара на услуги за обучение.

Проучването на потребностите от обучение не е лесна задача, то изисква специална подготовка и ресурси. ЦПО нямат капацитет за провеждане на мащабни проучвания, но могат да си набавят данни по няколко начина:

Първи начин - ЦПО следи постоянно изследванията и анализите на потребностите от обучение в медиите и в сайтовете на социологически агенции, НСИ, министерства, браншови камари, проекти, директни източници (обикновено тази информация се заплаща) и др. Това е най-лесният и бърз начин за получаване на готова информация за търсени квалификации. Тази информация се филтрира и от нея се взема само това, което касае пряко дейността на ЦПО.

Втори начин - ЦПО сам прави проучване на потребностите от обучение чрез допитване до работодателите, с които си партнира. Това проучване има ограничен характер, изисква наличие на персонал. При осъществяването на тази дейност могат да се използват различни методологии за проучване на потребности и ръководствата за тяхното прилагане. Информацията от работодателите е най-точна и винаги актуална. Затова за ЦПО е важно да поддържа и разширява постоянна мрежа от работодатели-партньори. Проучването на потребностите от обучение може да премине в директни поръчки/възложения за организиране на обучение.

Важно от методическа гледна точка е при подготовката на квалификационен курс да се проучат не само потребностите на пазара от дадено обучение, но и да се събере информация относно очакванията към резултатите от обучението от страна на обучаваните и възложителите на обучението. Преподавателите трябва да са наясно какво трябва да знаят и могат обучаваните в края на обучението. Това са дефинирани съгласно ДОИ на професията резултати от ученето. Освен това по възможност трябва да се събере информация и относно входящото ниво на знания и умения на бъдещите обучавани. Всичко това е важно за определяне на целта, задачите и съдържанието на учебната програма на курса, както и за подбора на подходящи подходи, методи, техники и средства за обучение.

Проучването на потребности от обучение е ценно не само защото поддържа и разширява връзките на ЦПО с бизнеса, но и от чисто методическа гледна точка. В хода на този процес организаторите на курсове и преподавателите получат информация за

новостите в съответната професионална област, които те включват като теми в учебната програма. От работодателите трябва да се изискват материали за обучение във връзка с нови технологии, материали и др. под формата на каталози, брошури, мостри, проби, материали, тренажори и др., които да бъдат използвани в обучението. Те трябва да се вземат предвид при подготовката на обучението, защото допринасят за неговото онагледяване и практическата му ориентация.

4.3.1.2. Втора стъпка: Подготовка на учебната документация

Тя обхваща разработването на учебен план, учебна програма и необходимите учебни материали. Ако квалификационният курс ще се предлага на свободния пазар на услуги за обучение, трябва да се подготви негово атрактивно описание, съдържащо кратко описание на съдържанието, подробно описание на логистиката – продължителност, начална дата и час, място на провеждане, подходи към него с различни превозни средства, да са приложени снимки, графики, схеми и др., с цел привличане на обучавани.

4.3.1.3. Трета стъпка: Подбор на обучаваните

Този процес се осъществява в зависимост от възложителя на обучението, източника на финансиране и др. фактори. Основните параметри на подбора в различни случаи са зададени в Закона за професионалното образование и обучение (ЗПОО), Закон за насърчаване на заетостта (ЗНЗ), Специални закони по браншове, Държавни образователни изисквания (ДОИ) и др. документи, касаещи отделните професии.

Право на обучение в квалификационен курс, организиран от ЦПО, имат лицата, които:

- са навършили 16 години;
- отговарят на изискванията за здравословно състояние, определени в държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по съответната професия;
- притежават входящо минимално образователно равнище, необходимо за придобиването на съответната степен на професионална квалификация;
- притежават входящо квалификационно равнище, изисквано за включване в рамкови програми Е.

Кандидатите за курсове подават заявление до директора на ЦПО в сроковете, указани в информационните материали за съответния квалификационен курс.

Ако учебната документация на квалификационния курс предвижда полагане на входящ тест за установяване на равнището на притежавани базови и професионални знания и умения, той се организира не по-рано от 2 работни дни след крайния срок за подаване

на заявленията, и не по-късно от 2 работни дни преди началото на квалификационния курс.

До участие в квалификационния курс се допускат всички кандидати, издържали успешно входящия тест.

При наличие на по-голям брой кандидати от предлаганите места в учебните групи, кандидатите се класират по реда на подаване на заявленията, като за тези, които не могат да бъдат включени в съответния квалификационен курс, се организират допълнителни групи за обучение и се предлага друга дата за започване на квалификационен курс.

В случаите, в които е проведено предварително установяване на входящо квалификационно равнище, групите се сформират по нива на база сходни входящи знания и умения на кандидатите.

Списъкът на кандидатите, приети за обучение във всеки един от квалификационните курсове, и съставът и графикът за работа на всяка една от групите се обявяват на информационното табло на ЦПО най-късно 4 работни дни преди започване на квалификационния курс.

Подборът на кандидати за квалификационни курсове по искане на заявител, се извършва от заявителя на обучението по ред, определен от него, като по искане на заявителя ЦПО може да окаже методическа помощ при подбора или да участва със свои експерти в селекционните комисии.

При **регистрирани безработни лица** подбор и насочване за включване в квалификационен курс извършват ДБТ съгласно конкретни изисквания на проекти по НПДЗ, схеми на ОП РЧР и др. Сред основните изисквания при подбора на обучавани са:

- принадлежност към определена целева група – например към рисковите групи на пазара на труда, дефинирани в ЗНЗ, (основна целева група на проекти по НПДЗ);
- входящо ниво на образование за трите степени на професионална квалификация съгласно ЗПОО;
- здравословно състояние и пригодност за упражняване на бъдещата професия, които при усвояване и упражняване на някои професии се оказват важна предпоставка и са регламентирани в законовата уредба;
- психическо състояние, на което за съжаление рядко се обръща внимание;
- мотивация за участие в курса.

В някои случаи ЦПО има възможност да участва в този подбор чрез подготовка на тестове и провеждане на интервюта за установяване нивото на предварителни знания и умения, предвид на учебното съдържание, което трябва да бъде усвоено. Такива случаи на съвместен подбор на кандидати за обучение има например при проекти по Приоритетна ос 1 на ОПРЧР.

При **заети лица** подборът на участници в дадено обучение в повечето случаи се извършва от възложителя на обучението – работодателя. Той формира групи или подава отделни участници за включване в групи. Неговата преценка е най-правилна, защото той изхожда от потребностите на фирмата от гледна точка на нововъведения в

производството или предлаганите услуги, професионалните характеристики на своите служители и необходимите им нови компетентности. Има случаи, в които работодателят може да възложи на ЦПО подбор на участници в обучение сред неговия персонал, сред новоназначени или кандидатстващи за определени позиции във фирмата лица. В този случай ЦПО трябва да се подготви с тестове в зависимост от спецификата на професията – за проверка на теоретични знания или практически умения, и с въпроси за интервю, чрез което се проверяват нагласи, мотивация за учене и работа, отношение към фирмата, някои ключови компетентности. В края на този процес на работодателя се предоставя протокол с резултати от проверките, предложение за лица, които да бъдат включени в обучение, и се изчаква неговото решение.

При подбор на участници в квалификационни курсове **от свободния пазар на услуги по обучение** важат същите начини за подход при избора им. Тук трябва да се обръща внимание на следния факт: извършващият подбора ЦПО трябва да загърби чисто икономическия интерес от по-големия брой участници в курс и да съблюдава потребността от предоставяне на отделно работно място на всеки обучаван: при компютърно обучение, при практическо обучение в работилници и лаборатории. Това е един от основните критерии при сформирание на групите наред с капацитета на учебната база, местата в работилниците, лабораториите, и др. Съобразяването с тези условия е свързано с основното изискване за успешно професионално обучение – осигуреното работно място за всеки обучаван създава условия за максимално овладяване на практически умения по професията. ЦПО трябва да гарантира следния персонал:

- административен секретар, който да е целодневно на посочения адрес, телефон, електронен адрес и да отговаря на въпроси, да дава допълнителна информация, да консултира записващите се и пр.;
- експерт по финансово-счетоводна дейност, който да приема таксите и издава фактури, приходни ордери и други финансови документи.

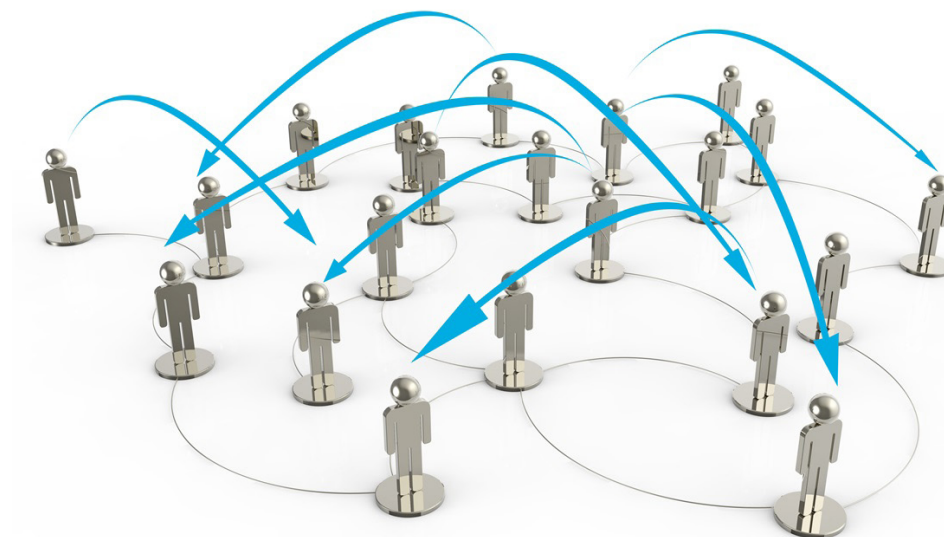
За тяхната успешна дейност е необходима предварително изготвена и размножена документация за записване, бланки, стандартизиран договор и др.

Общи правила при подбор на обучавани:

1. При всички случаи на подбор при съмнение относно физическото и/или психическото състояние на даден кандидат, тактично и дипломатично да го отклони към друг вид обучение за овладяване на друга, подходяща за него професия;
2. Набиране на оптимален брой обучавани в една учебна група - от 12 до 15 човека, като за всеки се осигурява самостоятелно учебно/работно място и набор от инструменти, а при необходимост - работно/защитно облекло и предпазни средства;
3. Използването на подходящ инструментариум за подбор и формиране на групи - детайлно разработени критерии за подбор и оценка на кандидатите, формуляр на заявление за кандидатстване, съдържащо лични данни (име и адрес на кандидата, степен и вид на образование и квалификация, трудов опит, статус на заетост,

здравословно състояние и др.), образец на автобиография, тестове за проверка на необходимото входящо ниво на знанията, въпроси за провеждане на интервю, обобщаваща таблица за резултатите от теста/интервюто на отделните кандидатите, обща таблица за съпоставяне на резултатите от представянето на кандидатите, правила за избор на кандидатите при равни условия/отчитане на специални аспекти относно предимства, статус по заетост и други, списък с утвърдените кандидати, списък с необходимите документи за записване, заповед за формиране на групите и др.;

4. Според случая всички избрани за участие в обучение получават информация относно логистиката на обучението - чрез уведомителни писма, мейли или по



телефон, която съдържа:

- актуална, пълна, ясна и конкретна информация относно деня и часа на започване на учебните занятия и регистрацията;
 - необходими материали и документи, които трябва да се носят (например здравни книжки, трудови книжки и други според спецификата на обучението);
 - описание на местонахождението на ЦПО или сградата, в която ще се проведе обучението, с указания за пристигане с различни превозни средства: кола, влак, автобус, градски транспорт;
 - информация относно храненето и нощувките – ако има такива.
5. С цел улесняване ориентацията на бъдещите обучавани на няколко места в учебната сграда трябва да се поставят указателни табели за залите, в които ще се провежда обучението.

4.3.1.4. Подбор на преподаватели

Подборът на преподавателите е друга важна част от подготовката на обучението, особено за ЦПО, които не разполагат със собствен обучаващ персонал. Изискванията, на които трябва да отговарят преподавателите в ЦПО са предмет на профила на преподавателите в частта за ресурсното обезпечаване на дейността на ЦПО. От методическа гледна точка в хода на подготовката на обучението преподавателите залагат предпоставките за успеха на последващите дейности – провеждане и оценяване.

Желателно е преподавателите да бъдат избирани на конкурсен принцип съгласно описаната комплексна компетентност, която те трябва да притежават.

4.3.2. Провеждане на обучението

В един съвременен ЦПО учебният процес се осъществява съобразно спецификата на целевата група възрастни обучавани и съгласно принципите на професионалното обучение на възрастни. Безспорно най-важно за преподавателите е да познават основните **методически изисквания към учебния процес**, които би трябвало да използват като ориентир в своята работа по подготовката, провеждането и оценяването на учебния процес, чийто успех е тяхна основа отговорност.

На първо място обучението в ЦПО трябва да **съответства на функциите, целите и принципите на професионалното обучение на възрастни**.

Професионалното обучение на възрастни, провеждано в ЦПО, е пряко свързано с пазара на труда и развитието на човешкия капитал. То изпълнява няколко важни **функции**, които са в съответствие със и в допълнение към функциите на ЦПО.

По-конкретно функциите на професионалното обучение на възрастни са:

- **да допринесе за намаляване на безработицата** - един от основните проблеми на обществото - като създава предпоставки безработни лица да си намерят работа;
- **да дава втори шанс за професионална реализация на отпаднали от образователната система млади хора без диплома и професия;**
- **да дава шанс на заети лица да повишават квалификацията си**, да се развиват в професионалната област, в която работят;
- **да подпомага работодателите при гарантиране на конкурентоспособността на фирмите им** чрез поддържане на високо ниво на квалификация на техния персонал.

Професионалното обучение на възрастни, провеждано в ЦПО, е в силна зависимост както от общото развитие на икономиката, състоянието на пазара на труда, така и от степента на развитие на определени отрасли и компоненти на пазара. Основна характеристика на икономическото развитие у нас през последните години е неговата

динамика, поставяща пазара на труда като цяло и отделния работодател пред сериозни предизвикателства. Те съответно влияят върху **съдържанието на учебния процес** и му налагат **преследването на двойна цел**:

- от една страна - **чисто професионална цел**, свързана с предоставянето на знания и умения в конкретна професионална област;
- от друга страна – **надпрофесионална цел**, свързана с придобиването на компетентност за комплексно действие, изразяваща се в способност за самостоятелно планиране, осъществяване и контролиране на професионална дейност, творческо мислене, работа в екип и др. умения, наричани още ключови компетентности.

Работодателите все повече търсят и изискват разнообразни, допълващи се и надграждащи се, дори и - на пръв поглед - противоречащи си квалификации. Това означава, че ще се търсят **две страни в качеството на работната сила**:

- наличието на сериозни технически/икономически/други знания и умения, свързани с конкретна професионална реализация на личността;
- способността и нагласата за самостоятелно, открито, творческо, аналитично, гъвкаво мислене и действие на работника и служителя индивидуално и в екип.

Посочените по-горе функции и цели на професионалното обучение в ЦПО определят неговата ориентация към придобиването на професионални и ключови компетентности на следните **принципи**:

- 1. Интегрирано преподаване на теоретични знания с придобиване на практически умения** - обучението в ЦПО би останало самоцел без превръщането на знания в умения и съчетаването на теоретични и практически/прагматични цели, които се реализират чрез конкретно съдържание и в конкретно време за провеждане на обучението;
- 2. Учене, ориентирано към проблемите от реалната трудова действителност, с извършването на конкретни трудови дейности** - изходен пункт за обучението в ЦПО са конкретни задачи от реален трудов процес (учебно-трудова задача), във връзка с чието решаване се усвояват съответни знания и умения;
- 3. Активно и интерактивно учене** – от методическа гледна точка обучението в ЦПО се съобразява с една от главните особености на възрастните като участници в учебен процес - те учат чрез обмен на опит и комуникация по между си и с преподавателя, което ги поставя в позиция на активни участници и партньори в учебния процес;
- 4. Самоуправлявано учене** – отново изхождайки от своята специфика, обучаваните имат право до определена степен и в определени рамки сами да избират целта и съдържанието, плана и действията при осъществяването на дадена учебна задача;
- 5. Самостоятелно учене** – обучението трябва да е съпроводено с придобиване на умения за самостоятелно учене, което да продължи след приключване на обучението и да води до траен стремеж към повишаване на квалификацията.

Най-общо **провеждането на учебния процес** трябва да отчита няколко важни момента от гледна точка на методиката:

- обучението трябва да отговаря на спецификата на професионалното обучение на възрастни, която се обуславя от взаимната връзка и зависимост между всички фактори, които му влияят: цел, съдържание, методи, учебни средства и материална среда - място за провеждане с ергономични условия, обзавеждане, оборудване, специфики на участниците, квалификация и личност на преподавателя, обществени и фирмени рамкови условия;
- обучението в ЦПО трябва да се осъществява при подходящ микроклимат: в атмосфера на доверие, взаимопомощ, сърдечност, откровеност, предразположение към творческа работа - това е отговорност на преподавателите;
- обучението в ЦПО трябва да има мотивиращ характер - успехът се превръща в мощен фактор и силен мотив за ново учене;
- обучението трябва да се реализира по съвременна методика, съчетаваща използването както на традиционни методи, така и на интерактивни методи и нови подходи, водещи до атрактивно, ориентирано към усвояване на практически умения, полезно и интересно обучение.

4.4. Методи за провеждане на обучение

Всяко учебно занятие има три фази:

Първа: Въведение - начало на квалификационен курс, семинар, учебно занятие, встъпителни думи, ретроспекция към предишна тема, преминаване към нова тема

Втора: Изложение с теоретична информация и практическа част – задачи

Трета: Заключение

За всяка от тези фази на обучението може да се прилагат методи и техники, стига те да са внимателно подбрани от гледна точка начин на тяхното приложение в съответствие с учебната цел, темата, спецификата на групата и условията за провеждане на обучението.

Прилагането на методи за интерактивно обучение има няколко предимства:

- методите онагледяват и раздвижват обучението, правят го по-леко, интересно, атрактивно, премахват скуката, задържат вниманието, представят информацията от различни гледни точки и улесняват нейното разбиране и запомняне;
- методите пестят време на преподавателите, а то е ценен ресурс в обучението;
- методите са директен преход към практическото прилагане на знанията и така улесняват постигането на учебната цел.

И всички тези ефекти, взети заедно, имат силно **мотивиращо въздействие** върху обучаваните. Ефектът на мотивацията често се търси в специални подходи, техники и стимули и като нещо отделено от обучението. Като се има предвид, че всеки възрастен обучаван е дошъл в ЦПО със строго определена и добре премислена цел, няма как да се търси и прилага отделна техника за тяхната мотивация – те я носят със себе си, тя

е вътрешна, обусловена от осъзнати потребности. Важното е преподавателите да не ги разочароват със силно теоритизирано и отдалечено от практиката обучение. Ако те успеят да спечелят доверието им и задържат вниманието им по време на обучението, ще се постигне общата учебна цел. Неоценима помощ в това отношение са методите.

Методът е път към целта и един дидактически елемент, който е важен, но не единствен фактор за успеха на учебния процес. Той не зависи само от избора на правилния метод, а и от множество други фактори, например: цел, съдържание, технически средства, учебна инфраструктура, личност на преподавателя, специфика на обучаваните, условия във фирмите и законодателни рамкови условия. Налице е тясна взаимовръзка и взаимна обусловеност на въздействията върху учебния процес в няколко посоки:

- както между цел, съдържание, методи, технически средства;
- така и между спецификите на обучаваните и личността на преподавателя;
- и накрая между обществените и фирмените рамкови условия.

Посоката на развитие на методиката на професионалното обучение, предлагана в ЦПО, е от доброто старо и познато да се направи нещо новаторско и ефективно. Методическото предизвикателство пред преподавателите не е само в използването на методи, а в широтата на възможностите за тяхното прилагане и най-вече за комбинирането на отделни методи и/или техни елементи в различни варианти. При това се отчитат в най-пълна степен и най-точно изискванията на комплексните учебни цели, спецификата на учебното съдържание и характеристиките на възрастните обучавани.

Взаимовръзката между комплексността на целите, които икономиката поставя пред професионалното обучение на възрастни и произтичащата от нея необходимост от използването на комплексни методи на обучение са гаранция за ефективност. Под комплексни цели трябва да се разбира усвояване на професионални компетенции в съчетание с ключови и личностни качества.

За постигане на новите комплексни измерения и цели на обучението е необходимо използването **не само** на отделни методи, които обикновено активират обучението, но и могат да спомогнат за постигане на комплексността. Затова методиката на преподаване в ЦПО изисква наред с общите методи за обучение на възрастни, в професионалното обучение да се използват и **комплексните методи** (обединяващи отделни методи и техники по строго разписани правила), които са особено подходящи за постигане на комплексните цели на обучението.

При избора на методи за обучение преподавателят следва да се ръководи от целите на обучението и от входящото ниво на обучаваните: наличие на предишни знания и умения в дадената професионална област, професионален и житейски опит, умения и нагласи за учене, тип мотивация, индивидуални цели и особености и др., както и от условията и ресурсите, с които разполага.

Обобщено може да се каже, че при прилагането на методи е важно спазването на следните **методически изисквания** за провеждане на учебния процес:

- **комбиниране на традиционното/фронтално обучение с използването на нови подходи и методи**, подходящи за професионалното обучение на възрастни. Пример за такъв нов подход е **ориентираното към действие обучение**, който отговаря на изискванията за интерактивно обучение. Той е наложен от динамичното развитие на икономиката, която поставя пред професионалното обучение на възрастни все по-сложни, комплексни цели и изисква постигането на компетентност за комплексно професионално действие. Той е изключително подходящ за обучението на възрастни, защото наред с усвояването на знания, дава възможност за придобиване на така търсената от работодателите способност за самостоятелно мислене и действие, изразяваща се в умения за самостоятелно информиране, планиране на дейности/операции във връзка с решаване на поставена задача/проблем, изпълнение на задачата/решаване на проблема и самоконтрол върху качеството на изпълнението/крайния продукт;
- **използването на комплексни методи**, които представляват аранжирани от отделни методи или техни елементи, комбинирани по различни начини в зависимост от целите на обучението и характеристиките на обучаваните. Целта на използването им е придобиване на способност за самостоятелно мислене и действие. Някои от тези методи са „учебна работилница“, „метод на водещия текст“, „проектен метод“ и др. Например методът на учебната работилница представлява комплекс от познати и използвани поотделно методи и форми като „учебен разговор“, индивидуална и групова работа, „дискусия“, „реферат“, „анализ на документи“, „допитване до експерти“. Те се комбинират по точно определен начин от гледна точка на последователност и свързаност и са подчинени на стремежа за постигане на целта на обучението. Комплексните методи изискват повече време и са приложими в дългосрочните курсове за професионално обучение на възрастни в същинската част на обучението при вече напреднали курсисти;
- **правилен подбор на методите и според етапа на обучение.**

4.4.1. Методи за началото на обучението

В началото на курс на обучението е много важно да се създаде подходящ микроклимат за работа, да се „разчупят ледовете“ и се предразположат обучаваните към спокойствие и творческо мислене. Първите няколко часа са особено важни за постигане на тази цел, от която до голяма степен зависи по-нататъшната работа на преподавателя и успеха на обучението.

4.4.1.1. Входящ панел

а) Стъпка 1: Откриване на обучението

Започва се с откриване на обучението и приветствие към обучаваните, което се прави обикновено от представител на ЦПО, като официалното поздравяване на обучаваните се съчетава с пожелания за успешно и полезно обучение и кратко представяне на организацията. Ако няма такъв представител, обучението се открива от самия преподавател.

За разведряване на обстановката след приветствието или дори преди него може да се използва метод „Светкавица”, при който преподавателят създава динамика, оживление, смях и добро настроение чрез подаване на топка на всеки един от обучаваните, съпроводена с въпрос от общ характер или свързан с обучението. Обучаваният отговаря бързо и връща топката. Тя може да се подава и между обучаваните, като така те са допълнително натоварени не само с отговори, но и с формулиране на въпроси. Много важен момент при прилагането на метода с тази цел е доброто предварително обмисляне на въпросите от страна на преподавателя – те не трябва да засягат чувствителни политически, социални или много лични теми, а да са кратки, ясни, разбираеми и предполагащи също така бързи и кратки отговори. Препоръчително е да са зададени с чувство за хумор и известна закачливост, да третират актуални, вълнуващи хората въпроси, проблеми, събития. Изисква се бързина на реакциите, за да се получи динамика в групата. Чрез метода се преодолява първоначалната тежка тишина в залата, особено ако обучаваните не се познават.

Примерни въпроси: „Харесва ли ви мястото, на което се провежда обучението?”, „Как прекарахте празниците/отпуската...?”, „Какво ви е настроението в момента?” и пр.

За раздвижване на обучаваните и създаване на ведро настроение може да се използва и метода „Барометър на настроението”. При него преподавателят подготвя предварително на флипчарт схема, която се състои от: надпис „Как се чувствам в момента?”, ос с две противоположни посоки „+” и „-” и някаква скала: чрез изрязани личица с различни мимики, които се залепват, или са нарисувани под оста и обучаваните отбелязват с маркер или с лепеща точка, кое от тях отговаря на настроението им в момента. Получава се цветна картина, която създава ведро настроение. Методът може да се прилага и при завършване на част от обучението: тема, модул, семинарен ден, под наслов „Как прекарах деня?” или „Как се чувствам в края на деня?”. Възможна е съпоставка с барометър от началото на деня/обучението.

б) Стъпка 2: Представяне на преподавателите

Задължителен елемент на входящия панел. Прави се или отново от представител на ЦПО. Ако няма такъв, преподавателят се представя накратко и акцентира върху своя професионален опит по темата на обучението.

в) Стъпка 3: Представяне на обучаваните

Това може да се направи по различен начин в зависимост от времето, с което преподавателят разполага, и от груповата динамика. Задължително трябва да се предвидят картони за написване на имената, особено ако обучаваните не се познават. Те могат да бъдат цветни, като всеки си избира цвят и обяснява защо го е предпочел и с какви асоциации го свързва.

Техники за представяне на обучаваните:

1. Всеки се представя устно и назовава своята длъжност и институция. Това е най-краткият вариант;
2. Допълнително към тази информация всеки представя подробно своя професионален опит и мотивацията си да участва в обучението;
3. Чрез **метод „Интервю”**. Обучаваните се разделят на групи по двама (най-удобно е да се съберат седящи един до друг или един срещу друг участници), дава се определено време – примерно 10 минути, през което те споделят един на друг важни за себе си информации. След това всеки обучаван представя пред всички своя събеседник;
4. Чрез **метод „Три важни неща”**. Преподавателят приканва обучаваните към първоначалната информация да споделят с колегите си и по три важни неща за себе си като личност или за професията си. Методът задава количествена рамка и по този начин пести време и изключва многословието.

Има и много нетрадиционни начини за представяне на обучаваните и ако преподавателят има време, може да експериментира със свой собствен начин.

Пример: На обучаваните се раздават предварително подготвени от преподавателя изрязани картончета във форма на сърчица, разделени с линии на четири части (на кръст), и листче с въпроси. В частите на „сърчицето” всеки един обучаван отговаря на въпросите относно личността и професията си. За тази цел се дава определено време (примерно 10 минути). След това всеки прочита своите отговори. Сърчицата се окачват някъде до края на семинара. И при тази техника важи правилото за избягване на въпроси с прекалено личен характер, за да не се наруши личното пространство на обучаваните. Примери: „Откога се занимавате с темата за ...”, „Кое е вашето хоби?”, „Позната ли ви е темата на семинара?” и др.

Преподавателят може да даде свобода на своята фантазия и креативност и да измисли други форми на визуализация, подходящи за групата: зъбчато колело, тухли, техниката „Семеен или личен герб”, и пр. Въпросите могат да бъдат формулирани по темата на обучението, за да са интригуващи за обучаваните.

г) Стъпка 4: Представяне на програмата и целите на обучението

Задължителен елемент на входящия панел. Програмата на обучението се представя от представител на ЦПО, ако няма такъв – от самия преподавател. Това представяне цели

приковаване на вниманието на обучаваните върху темите, подчертаване на акцентите и приоритетите на обучението и навлизане в работа. Може да се използва слайд, съответно мултимедия, лаптоп и екран.

д) Стъпка 5: Проучване на очакванията на обучаваните

Това проучване е важно, защото заедно с представянето на обучаваните, то дава представа на преподавателя за входящото ниво, целите и мотивацията им да участват в обучението. Използва се метода „Допитване с картончета” в комбинация с „Три важни неща”. На обучаваните предварително са раздадени маркери и цветни картончета, на които те за определено време (5-10 мин.) трябва да напишат по три свои очаквания от обучението, след което да ги забодат на пин дъската. Нормално е някои обучаваните да поискат допълнителни картончета, други може да не използват и трите. Когато всички са готови, преподавателят приканва един „доброволец” като негов асистент да прочете всички написани на картончетата очаквания, след което заедно с обучаваните да ги групира по общи признаци. Тези общи признаци се написват на картончета с друг цвят и форма, поставят се на втората пин-дъска и под тях се подреждат всички картончета на обучаваните, които спадат към съответната група. След това асистентът представя групите очаквания, подредени по общите признаци.

Може да се използва като допълнение и метода „Допитване с точки”, за да се поставят акценти върху отделните групи очаквания. На обучаваните се раздават лепещи точки, които те поставят върху картончетата с обобщени очаквания. Може да се нанесат и някакви знаци с маркер: точка, цветенце и др. по избор на обучаваните. Групата очаквания, събрала най-много точки, се приема за приоритетна. Така подредените и степенувани по важност картончета се залепват на голям лист хартия и се запазват до края на обучението. Тогава може да се провери дали очакванията са били изпълнени.

Пресметнато като време, входящият панел изглежда неудачен, защото отнема време, но той е изключително важен за по-нататъшния ход на обучението и си струва преподавателят да го предвиди в програмата си. Входящият панел служи за „разчупване на ледовете”, създаване на ведро настроение и взаимоотношение на добронамереност между обучаваните и преподавателя, на нагласа за съвместна работа и оптимален микро климат за учене в групата.

След входящия панел, също в началото на квалификационния курс трябва да се запознаят обучаваните със здравословните и безопасни условия на труд (ЗБУТ) и да се договорят **правилата за работа с инструменти, машини и съоръжения**. Преподавателят е отговорен до голяма степен за недопускането на злополуки по време на работа, затова той трябва да познава и да запознае обучаваните с възможни травми и наранявания, типични за професионалната област и необходимостта от бърза реакция при евентуални злополуки. Изпадането в паника няма да помогне в такива ситуации. Необходима е адекватна реакция. Подходящ метод за запознаване на обучаваните със здравословни и безопасни условия на труд е „Светофар”, който дава възможност чрез

символиката на цветовете да се направи разграничение на позволеното и непозволеното при работа с машини и съоръжения. Ако няма необходимост от такива строги правила за работа (например при курс по счетоводство), методът би могъл да бъде използван за създаване на правила в групата, които ще допринесат за по-добър ред при провеждане на обучението.

За въведението като първа част на учебното занятие могат да се използват частично някои от посочените при входящия панел методи предвид кратката продължителност на тази част. Тя предполага, че обучаваните и преподавателите вече се познават, ледовете са разчупени и просто се пристъпва към текуща работа. Въведението задължително съдържа поздрав и някакви общи реплики към обучаваните, рефлексия към предишна тема за активизиране на стари знания и въведение в нова тема.

4.4.1.2. Методи за въведението като първа част на учебното занятие

Въведението е много важна част от учебното занятие и цели да откъсне обучаваните от околната среда и съсредоточи вниманието им върху предстоящата работа по дадена тема. В зависимост от времето, с което разполага преподавателят, и конкретната ситуация, той може да прибегне до някои от методите на входящия панел в пълен или съкратен вариант. При първо занятие преподавателят задължително трябва да се обърне с поздрав към обучаваните, а при поредно – с някакви въвеждащи думи. /Предполага се, че двете страни вече се познават/. При първо занятие на преподавателя с дадена група, за постигане на положителна нагласа за работа може да се използва „Барометър на настроението”. Тъй като въведението е много кратко като времетраене, но има важната задача да въведе участниците в темата, може да се използва „Светкавица” по два начина:

- за ретроспекция към предишна тема, за да се направи връзка с новата – задават се въпроси за припомняне на акценти от старата тема, като това служи и за установяване на степента на усвояване на предишната тема като входящо ниво в новата;
- за проучване на налични знания и мнения по новата тема чрез подходящо задавани въпроси.

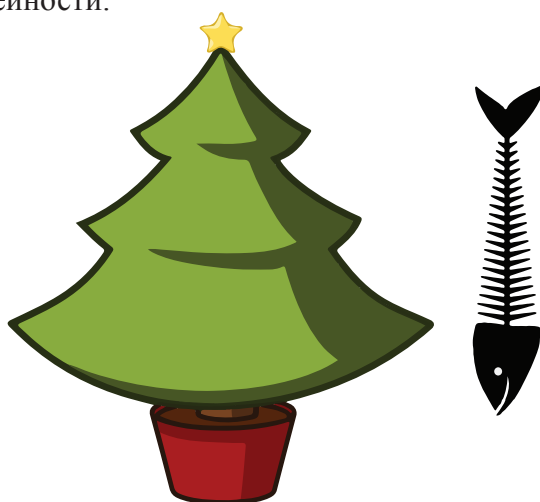
Друг подходящ и бърз за прилагане метод е „Три важни неща”. Преподавателят може да подготви три или повече важни тези по темата на флипчарт и да призове обучаваните да ги приоритизират посредством лепещи точки, маркиране с маркер и пр.

4.4.2. Методи за изложение

При изложението обикновено се наблюдават теоретична част, по време на която се предава нова информация, и практическа част, използвана за решаване на задачи/упражнения с цел усвояване на теорията, превръщането ѝ в практически умения в

съчетание с придобиване на ключови компетентности.

Основна тенденция в съвременното професионално обучение на възрастни, която има пряко отношение към методическите изисквания за провеждане на учебен процес с възрастни в ЦПО и с цел повишаване на неговото качество и ефективност, е премахването на физическото разделяне на обучението на теоретично и практическо. Това деление е остаряло и доказало своята неефективност по отношение на съвременните изисквания към учебния процес с възрастни. Много по-високи резултати дава тясно обвързаното с потребностите на пазара на труда и ориентирано към действие и резултати обучение, при което се придобиват умения за комплексно действие. При него теоретичното обучение се интегрира в практиката и се явява основата за придобиване и развиване на умения за самостоятелно мислене и професионално действие чрез комплексни практически ориентирани задачи и дейности.



При представяне на определена тема може да се използва **метода „Дисонанс“**. Той се основава на противопоставяне на характеристики или елементи на предмет, явление, процес и пр. Прилага се като на флипчарт се представя графично противопоставяне на две тези, например чрез стилизиран образ на „риба“ или „елха“ с кости/клони нагоре и надолу, съответно наляво и надясно, на които се записват частите/елементите/аргументите на двете противоположни тези.

Това може да стане и в комбинация с **метод „Мозъчна/мисловна карта“** в класическия ѝ вид, или просто листа се разделя на две части, в които обучаваните нанасят съществени разлики в двете тези. Един от обучаваните играе ролята на модератор, а друг записва. След като е дал съответните указания, преподавателят само наблюдава и накрая обобщава и пояснява детайли по темата и нейните акценти.

Мозъчната или още наричана **мисловна карта** е познат метод, даващ възможност на преподавателите да подтикнат обучаваните към анализ на дадено явление, процес, предмет, събитие, дори художествен образ. Чрез мозъчните карти се постига:

- създаване на онагледен образ на цялостния мисловен процес;
- съхраняване на идеи и мисли в момента на тяхното зараждане;

- онагледяване на мисълта;
- запазване на мисли и идеи с възможност за последващи разсъждения, оценки и пр.

За да се приложи метода при постигне на оптимално въздействие, са необходими следните материали:

1. голям лист хартия, за предпочитане от флипчарт, задължително в напречен формат;
2. цветни маркери, моливи, пастели и др. с различна дебелина и нюанс на цветовете. Чрез тях се очертава картата така, че да се разграничават отделните ѝ части (клони), да се онагледят различната степен на важност на идеите, разграничат отделни нива и покаже свързаността на отделните елементи и принадлежността им към общото цяло. Освен това цветовете стимулират процеса на мислене и правят мозъчната карта по-прегледна;
3. символи, картини, линии, геометрични фигури, знаци - въпросителни, удивителни и др., стилизирани фигури на предмети и хора. Те правят мозъчната карта по-ясна, възприятията по-бързи, емоциите – по-горещи.

Мозъчната карта прилича на разрез на дърво с клоните, гледано отгоре. Тя се изготвя по следния начин:

- на лист хартия (в зависимост от възможностите и целите – формат А4 или флипчарт, но задължително взет по дължина), в центъра му, на „ствола“, се рисува кръг и в него се записва централната идея, тема, теза и пр.;
- от кръга, изобразяващ „ствола“ на дървото, с дебели линии в различен цвят се извеждат основните идеи, теми, тези – това са „дебелите клони“;
- към всяка една от тях се нанасят пояснения, допълнения, изобразени като по-малки „клони“;
- към всеки по-малък „клон“ се нанасят идеи, които допълнително ги поясняват и детайлизират и се наричат условно „клончетата“;
- всяко „клонче“ може да получи по-малки разклонения, които водят до допълнително прецизиране на идеите и навлизане в детайли.

По протежение на клоните се нанасят надписите с големи букви, в съответен цвят, четливо изписани. При малките клончета се използват ключови думи, за да не се натоварва картата, което би затруднило възприемането ѝ.

В учебния процес мозъчната карта намира приложение за:

- по-лесно запаметяване чрез нагледно представяне на съдържанието;
- структурирано повторение;
- развиване на идеи от обучаваните и насърчаване на тяхната креативност;
- планиране на учебни занятия и графичното им представяне;
- развиване на умения за справяне с конфликти и решаване на проблеми;
- онагледяване на дискусии;
- обобщение на тема, учебно съдържание;
- оценяване.

Мозъчната карта може да се комбинира с „Мозъчна атака“.

За активиране на обучаваните при предаване на теоретичната част и за да се избегне скука и разсейване, преподавателите могат да използват един от най-популярните и добре познати методи - „Мозъчна атака“. Чрез нея се цели търсене на решение на даден проблем, „генериране на идеи“, събиране на предложения, виждания, мнения на обучаваните по въпрос от учебното съдържание. Методът насърчава творческото мислене, дава възможност за спонтанно и свободно изразяване на мисли при спазване на общи



правила. Чрез него се създава естествена предпоставка за обсъждане, преценка и вземане на решение с колективен принос.

Методът се провежда по следния начин:

Преподавателят задава предварително добре обмислен въпрос/проблем, свързан с темата и предполагащ вариативност на отговорите и решенията. Обучаваните затварят очи и се съсредоточават върху въпроса/проблема в търсене на отговори и решения. Те спонтанно изказват всички мисли, които им минат през главите, без да ги отсяват по никакъв признак. Колкото повече отговори и/или решения/предложения дадат, толкова по-добре за тяхната активна мисловна дейност. Това е знак, че те неведнъж премислят темата и то от различни аспекти, което е гаранция за постигане на по-добро разбиране и запаметяване.

Много важен момент тук е преподавателят да наложи желязното правило на „Мозъчната атака”, което отличава метода от сходни на него (често се бърка със „Светкавица”), а именно: по време на изказване на идеите/предложенията/решенията никой няма право да дава коментари и критики – нито вербални, нито невербални – чрез гримаси, мимики, жестове с оценъчен характер. Не се обсъжда нищо и не се дават никакви оценки – от никого. Не се иронизира или оспорва мнение/идея/предложение. Възможно и желателно е надграждане или доразвиване на идеи/мнения/предложения. Това правило се нарушава най-често и всъщност така се губи смисъла на метода – т.е. събирането на всякакви идеи, дори изглеждащи луди, невъзможни, нереални, фантастични, неосъществими и пр. Често точно най-лудите на пръв поглед идеи се оказват най-успешните.

Преподавателят следи за спазване на основното правило и за записването на дъска или флипчарт на всичко казано от обучаваните, дори на многократно повтарящи се идеи. Записването се прави от избран в началото на метода обучаван.

След като се изчерпи потенциалът на обучаваните от идеи, те отварят очи и започва систематизирането на написаното. Това може да стане и в следващ учебен час. Първо се идентифицират еднаквите мнения, след това най-близките и така постепенно всички се групират. Групиране може да се нанесе на Мозъчна карта.

На края се пристъпва към анализ на групите мнения и предложения за решаване на проблема. Отхвърлят се най-неприложимите и нереалистичните и постепенно кръгът се стеснява, докато се стигне до едно или няколко общо взети/избрани възможни и реално осъществими решения.

Може да се продължи работата по темата чрез последващо разработване на план за действие в изпълнение на взетото общо решение.

Методът приучва към демократичност, зачитане на друго мнение и виждане.

Мозъчната атака намира частично или цялостно приложение в обучението: за актуализиране на стари знания, въвеждане на нови понятия, обобщаване на теми, обратна връзка в края на обучението, разработване на проекти, оценяване, вземане на колективни решения, бързо провокиране на асоциации по дадена тема, разведряване на обучаваните, вземане на решение за предстоящо групово мероприятие и пр. Важно е преподавателят да се оттегли, а обучаваните сами да стигнат до решението.

В началото на същинската част на обучението, ако болшинството от обучаваните са начинаещи, е препоръчително да се подхожда **по традиционния начин** на обучение (фронтално) – чрез предоставяне на информация от страна на преподавателя в различна форма. Подходящи са „метод на подражаването” и „метод на петте стъпала”, чрез които обучаваните получат базата знания и умения, за да могат да изпълняват по-сложни задачи и да решават проблеми, при което вече преподавателят може да използва и по-сложни комбинирани методи.

Споменатите два метода „Подражаване” и „Пет стъпала” са сред най-често използваните **специфични методи за професионално обучение** и са особено подходящи при начинаещи и/или при въвеждане на съвсем нова за учащите тема.

„Подражание”

Това е начин за придобиване на елементарни практически умения за извършване на прости действия и е типичен за занаятчийското обучение. Той е и най-старият дефиниран като метод начин на обучение. В съвременен ЦПО е добре приложим в началото на обучението, при начинаещи обучавани. Преподавателят просто извършва дадено действие и обучаваните му подражават.

„Пет стъпала”

Този метод подпомага усвояването на прости, ръчни операции и също е много подходящ за началната фаза на обучението и начинаещи обучавани. Той не натовазва обучаваните и им дава чувство за успех от началото, което е важно за мотивацията им за учене. Методът се състои от пет етапа (пет стъпала):

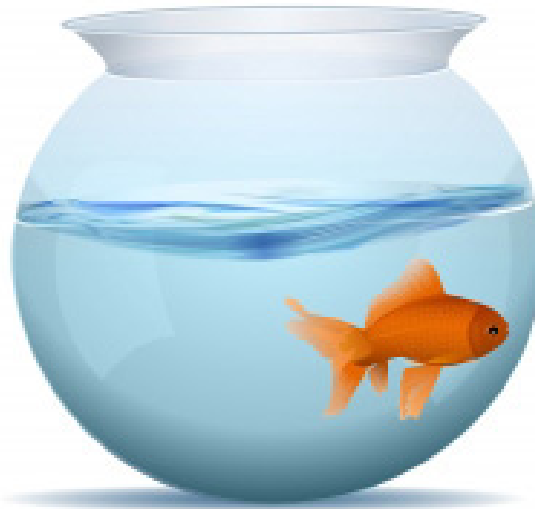
1. Подготовка, включваща обяснения какво ще се прави и как, набавяне на материали и инструменти;
2. Демонстрация от страна на преподавателя как се изработва дадената част;
3. Повторение на действията от обучаваните, обсъждане на грешките, даване на допълнителни пояснения;
4. Упражняване - обучаваните повтарят действията по изработване на детайл или извършване на услуга, и добиват умения да правят това правилно и бързо;
5. Съвместна оценка на обучавани и преподавател за придобитите умения, изводи и препоръки, осмисляне на действията.

След приключване на теоретичната част преподавателят може да приложи методи за разбиране, повторение и практическо прилагане на новите знания. За постигане на тази учебна цел са подходящи дискуссионните и ролевите методи.

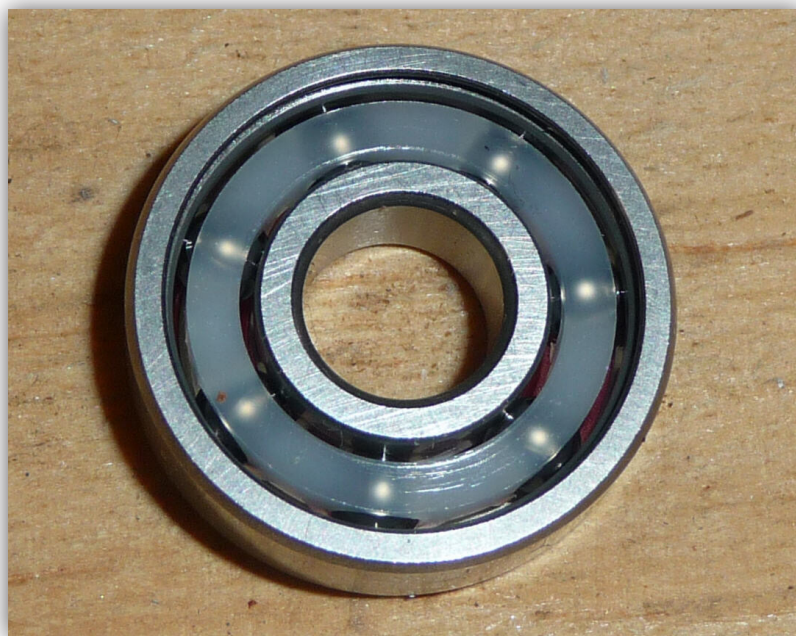
Същността на дискуссионните методи се състои в задаване на рамки за структурирано и обсъждане на въпроси и проблеми. Рамката дава възможност за избягване на пререкания и превръщането на дискусията в говорилня и караница. Най-атрактивни са **„Аквариум”** и **„Сачмен лагер”**.

„Аквариум” е метод за постигане на консенсус при търсене на общо решение. Той се прилага като на пода на учебното помещение се очертае правоъгълник (с тебешир, ленти и др.), който да е достатъчно голям, за да се поставят в него три стола. Обучаваните се събират около „аквариума”, преподавателят задава правилата и поставя предварително добре обмислен въпрос/проблем. Първите доброволци сред обучаваните, които имат мнение и искат да го изкажат, влизат в „аквариума”, сядат на столовете и започват да дебатират. Преподавателят може и сам да избере две „риби”, които да получат задачата да аргументират противоположни тези. Възможно е обучаваните да се разделят на две

групи с противоположни мнения и те самите да излъчат „рибите”. Когато се изчерпят мненията и аргументите в полза на едната или другата теза, преподавателят „отваря” аквариума, поставяйки вътре трети стол и задавайки нови правила: всеки от обучаваните извън „аквариума” може да влезе вътре, да зададе въпрос, да изкаже мнение в подкрепа или против някоя от страните, но след това трябва веднага да излезе и да освободи стола за следващия кандидат. За двете „риби” в „аквариума” седналият на третия стол участник в дискусиата е знак, че те трябва да замълчат и да го изслушат.



Методът „Сачмен лагер” също е подходящ за дискусии, обсъждания, събиране на идеи, мнения и предложения по дадени въпроси и/или за решаване на определен проблем/задача.



Той се провежда по следния начин: в учебното помещение се подреждат столове в два кръга – вътрешен и външен, обърнати един към друг. Важно правило е четният брой обучавани, които ще участват, като оптималният брой е от 10 до 16. Те заемат произволно избрано от тях място, като седящите един срещу друг от двата кръга образуват двойка. Преподавателят задава въпроса и дава знак за начало на обсъжданията по двойки. Те трябва да бъдат кратки – по 2-3 минути. При даване на знак от него – чрез звън на камбанка, пляскане с ръце, свирка и пр., седящите във външния кръг обучавани се преместват с един стол по посока на часовниковата стелка (седящите във вътрешния кръг не се местят) и така се образуват нови двойки. Те продължават обсъжданията до следващия сигнал от преподавателя. Този процес продължава, докато не се възстановят първоначалните двойки. Тогава преподавателят слага край на дискусиата и седящите във вътрешния кръг се обръщат към центъра на кръга и споделят чутото по време на обсъжданията. Формира се общо мнение, което се представя като резултат от обсъжданията.

Предимството на метода е във възможността за обсъждане на един и същи въпрос (проблем) от различни гледни точки. Освен това обучаваните се научават да изслушват мнението на другите, да проявяват толерантност и разбиране, да достигат до заключения на базата на сравняването на различни мнения и позиции.

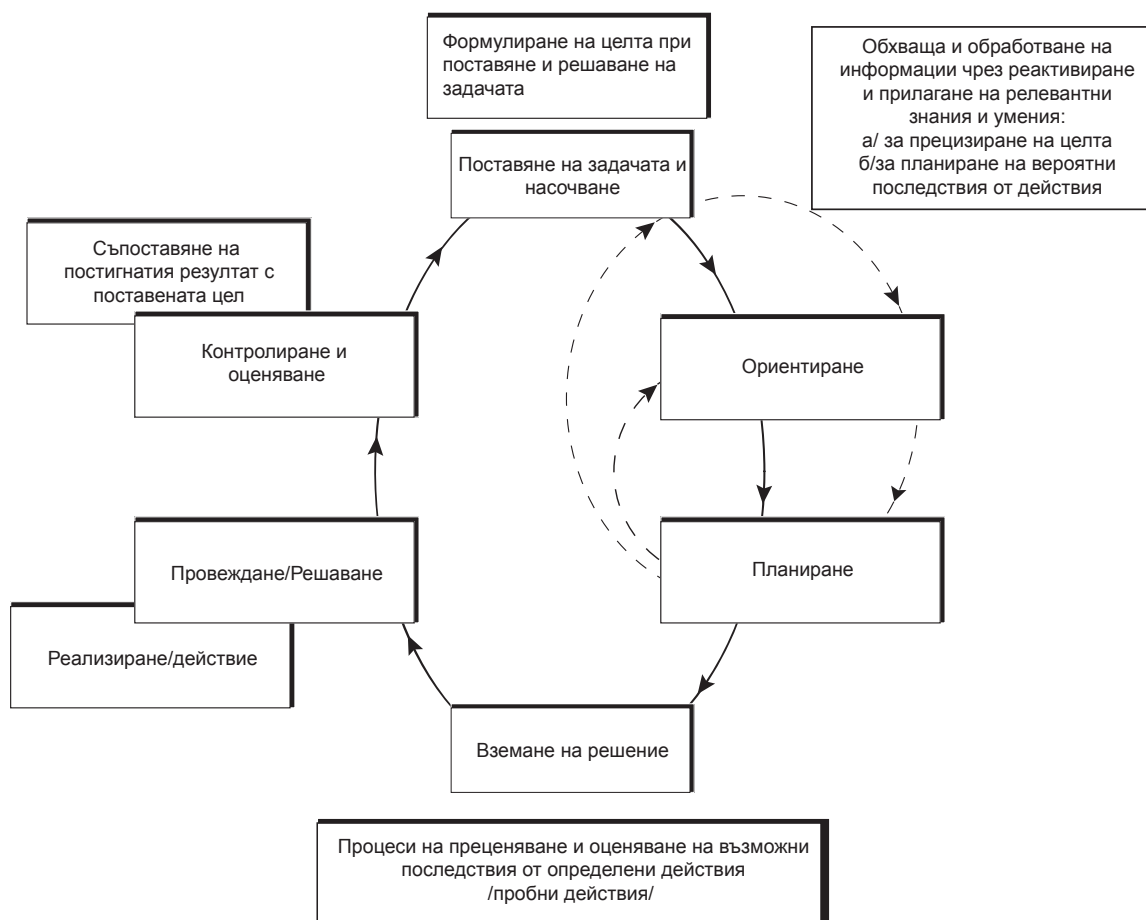
Обикновено преподавателите избягват да прилагат този метод поради липса на пространство и столове. Всъщност той може да се прилага и ако обучаваните стоят прави.

И двата метода са много атрактивни и се приемат добре от обучаваните.

4.4.3. Задачи за практически упражнения

Различават се няколко типа задачи, които преподавателите използват в хода на обучението, за предаване на теоретични знания и за провеждане на практически упражнения. За обяснението им помага следната схема, показваща как структурата на едно действие от гледна точка на психиката на обучаваните предопределя методическите фази на учебното занятие и показва моментите за **дидактическа намеса**.





Видове задачи:

- Учебни задачи.** Те имат чисто учебна цел и се използват преди, по време или след предаване на теорията. Служат за разбиране и запаметяване на необходими данни, факти и др. части от информацията. Те се разработват като указание за различни действия, свързани с темата: групиране на елементи, явления и събития по определени критерии и признаци, изброяване на компоненти от дадено цяло, приоритизиране на събития, характеристики, и пр. – най-често с цел повторение на важни части от теорията и нейното разбиране. Решаването на тези задачи подлежи отчасти на психическите компоненти „ориентиране” и „контролиране”, които се обсъждат и подготвят теоретично в процеса на преподаване и учене. При това се демонстрира как фазите могат да бъдат оптимизирани в съответствие с целите, напр. фазата на „ориентиране” може да бъде оптимизирана като познатите обстоятелства (налични фрагменти от планове за действие, познати условия и т.н.) се сортират според значението им за процеса на решаване на задачата и се маркират „отворените места”. Тоест изхожда се от познатото, вече наученото и на негова база се търси продължение и надграждане чрез вмъкване на новите знания. Колкото по-детайлно и конкретно се направи това, толкова по-добре може

да се посочи какви знания са необходими и могат да се установят възможности за тяхното „изясняване”, което предопределя процеса на учене;

- **Работни/трудова задачи.** Те са характерни предимно за практическото обучение във фирмите по време на производствена практика, както и за вътрешно фирменото обучение. Обучаваните получават конкретни задачи, свързани с дейността на фирмата в момента и произвеждат даден предмет или извършват услуга. Този тип задачи се прилагат и в учебни работилници, където чрез тях при напреднали в обучението си обучавани се симулира работа в действителна работна среда. При тях всяка работна стъпка се задава много детайлно. Често погрешно се приема, че само чрез подражание обучаваните могат да усвоят алгоритмите за действие така, че да са в състояние да ги прилагат и в друг контекст, което в крайна сметка е цел на обучението. Опитът показва, че чрез работните задачи се усвоява тесен кръг умения и то първоначално при наличието на инструкции. Когнитивните изисквания към обучаваните при обработването на трудова/работна задача се ограничават до компонентите „извършване” и „контролиране”;
- **Учебно-трудова задачи (УТЗ).** Основният принцип на учене и преподаване, базирани на учебно-трудова задачи, може да се определи като процес на учене, инициран и направляван чрез конфронтацията на обучаваните с необходими действия, произтичащи от конкретна трудова действителност. Функциите на преподавателя се състоят в разработване на този тип задачи на база действителни процеси и поощряване и подпомагане на решаването им чрез разясняване на обучаваните на техните възможности и граници. С УТЗ се поставя по-висока цел, а именно придобиването на компетентност за професионално действие. Тя се развива тогава, когато освен умения за изпълнение на дадени действия по указания са усвоени и умения за тяхното планиране, контролиране и прилагане в други условия. В тези фази са необходими преди всичко специализирани знания и основни умения за обработване на задачата. Учебно-трудова задача представлява своеобразен преход от учебната и трудова задача към реален трудов процес с умения за адекватни реакции при различни ситуации. Това се постига чрез съзнателно преживяване на фазите „ориентиране”, „планиране”, „решаване” и „контролиране”.

Когато работните/трудова задачи от реален трудов процес се поставят в основата на оформянето на процесите на учене и преподаване, те се превръщат в дидактическо средство - учебно-трудова задачи. Това определение показва разликата с нормалните работни задачи в професионалната практика. При новия дизайн на учебния процес, базиран на УТЗ, се показва как обучаваните се справят с учебно-трудова задача, без преподавателят да им посочва точни стратегии, пътища, възможности за нейното решаване, а изпълнявайки новата си роля на модератор на учебния процес.

По принцип има два варианта за справяне с „отворено” формулирани УТЗ:

а) Самостоятелно извеждане на модел на действие

Когато обучаваните не разполагат с модел за действие при справяне със задачата, в известна степен те са принудени сами да изведат такъв чрез ориентиране, планиране и вземане на решение на база други възможни варианти за действие. При този избор те биват поощрявани и подкрепяни от преподавателя.

При разработването на задачата не трябва непременно да се търсят всички аспекти, които са от значение за нейното решаване. Обикновено задачите се замислят така, че при решаването им обучаваните да стъпват на собствен опит и да могат да се позовават на познатото и само няколко аспекта трябва да бъдат изведени като нови.

б) Подход на анализ и синтез

Друг вариант за дидактично оформяне изисква заедно с учебно-трудовете задачи на обучаваните да се предоставят и указания или инструкции за работа, например технология и експлоатация на техническите работни средства, чието използване те да обосноват. Чрез обосноваването се осъществява връщане към фазите „ориентиране”, „планиране” и „решаване”. Важни са въпросите, които обучаваните сами ще си поставят, и ще намерят отговор: Кои условия трябва да са налице? Какви последствия би имало неспазването на дадени работни стъпки? и т.н.

Търсенето на обосновка предизвиква в обучаваните процес на анализ и синтез. Предписанията за действие, респ. работните системи, стъпки, алгоритми на действие, мислено се поставят под въпрос в дадената структура и ситуация и се разделят на функционални единици, за да могат да се открият и разберат по-лесно функционалните и конструктивни взаимовръзки.

Следователно методическото оформяне на базираното на УТЗ учене трябва да се координира най-малко на две нива. **Методическите фази** на процеса на преподаване и учене съответстват на компонентите на психическото регулиране на действието – така се осигурява връзката с реалността и трудовата дейност, и съпровождащите **процеси на разбиране**, които в базирания на УТЗ контекст се характеризират преди всичко със самостоятелно извеждане на модел на действие или анализ и синтез.

Дидактически концепции на УТЗ-базираното учене и преподаване

Вариантите за методическо оформяне **не се различават** в методическите фази, но начинът, по който тези фази се инициират от преподавателя (напр. каква свобода на действие получават обучаваните, какви дидактически медии се използват в подкрепа и т.н.), може да се планира по различен начин с помощта на различни методически концепции. **Методически концепции**, накратко **методи**, които са особено подходящи за поощряване и подпомагане решаването на учебно-трудовете задачи, са метод на водещия текст, решаване на казус и проектен метод.

Метод на водещия текст

Методът на водещия текст възниква през 70-те години в учебните работилници на Даймлер-Бенц в германския град Гагенау, доразвит е като моделен проект на заводите на ФОРД в Кьолн и е въведен в заводите за добив на стомана „Пайне-Залцгитер” АД и „Хьош-Стал” АД в Дортмунд, намира широко приложение в Дойче телеком, заводите на „Сименс” АД и германските железници. Наложен като масова практика в цялата мрежа от институции за професионално обучение.

Методът е подходящ при решаване на комплексни практически задачи - УТЗ, с цел постигане на компетентност за действие в дадена професионална среда. Той намира особено добро приложение при обучение в техническите професионални направления: металотехника, мехатроника, инсталации, електротехника, информационна техника, икономика, но е приложим еднакво добре и в сферата на услугите.

Методът представлява методическо-дидактическа концепция за професионално обучение, ориентирано към действие и близост до практиката. Неговата същност се изразява в **използването на водещи /ориентиращи/ писмени материали** в подкрепа на обучаваните под формата на въпроси/тези/текстове, с помощта на които те решават самостоятелно комплексни задачи. Методът служи за предаване на комплексни знания (например за производствени съоръжения, поточни линии, организационни структури и др.) и умения за професионално извършване на определени действия в съчетание с придобиване на самостоятелност, отговорност и развиване на способност за работа в екип, формирането на умения за планомерен и систематичен подход при решаването на даден проблем.

Методът на водещия текст помага на преподавателя да постави обучаваните в ситуация, близка до реалността, да създаде условия за самостоятелна – индивидуална или групово работа, без негово участие, като същевременно ги напътства индиректно – чрез предварително разработени писмени материали за отделните етапи на действие при решаване на задача. Тези писмени материали са придружени от задължителните медии и помощни материали/суровини за решаване на задачата.

Основните писмените материали са три вида:

- 1. Водещи текстове.** Това са текстове с различен обем – в зависимост от темата/задачата/проблема/възложението, но предимно кратки и ясни, съдържащи необходимата за обучаваните информация в помощ на началните фази на „ориентиране” и „планиране”. Те целят въвеждане в проблема, в същината на темата и общи указания. Желателно е информацията да бъде онагледена със скици, чертежи, таблици, схеми, графики и пр. След изпълнение на задачата текстовете остават за обучаваните, за да могат да бъдат използвани в бъдещи аналогични ситуации;
- 2. Водещи изречения/съждения.** Подготовката им изисква определен опит и умения от страна на преподавателите. Те съдържат в съгъстена форма онези знания, които

обучаваните трябва да имат под ръка при изпълнението на задачата, и които заедно с други източници на информация ще им помогнат при намиране на отговор на въпросите. Ролята им е да напътстват обучаваните към правилната посока за решаване на задачата, да ги насочват към алгоритъма за действие съобразно технология на процесите и всички техни изисквания, без да дават готови схеми и предписания за отделните стъпки. Те могат да бъдат във вид на недовършени изречения, които да накарат обучаваните да се замислят върху последователността на необходимите действия;

- 3. Водещи въпроси.** Те изпълняват същата функция като водещите съждения, но тук напътствието от страна на обучаваните е оформено във вид на въпроси. Те се отнасят до съдържанието на задачата/темата, следват хронологията на необходимите действия и така подпомагат обучаваните в самостоятелната им работа. Служат за ориентир и трябва да са така формулирани, че да насочват вниманието им към необходимите знания и умения за изпълнение на задачата. Въпросите трябва да са много добре обмислени – това е сериозна предварителна работа на обучаващия, да са формулирани разбираемо, подредени в хронологичен ред, съобразени с предоставените източници на информация, да са разнообразени по вид и да изискват различни начини на отговаряне: свободна формулировка на отговора, зачертаване с кръстче на верен отговор, изброяване, маркиране, допълване, отбелязване на скица, съставяне на схеми, попълване на таблици, на данни, и пр.

На базата на тези основни писмени материали преподавателят подготвя и други за отделните фази от кръга на комплексното действие, представен на горната схема. Това са Примерен/водещ работен план и Формуляри за проверка и оценка. Например:

- за фазата на „ориентиране” са подходящи водещи текстове за обща информация. Те задължително са съпроводени от предварително подготвени материали за набиране на допълнителна информация – каталози, брошури, учебници, помагала, наръчници, специализирани издания, филми, достъп до интернет и пр. възможни, чрез които преподавателят не само създава предпоставки за придобиване на нови знания, но и учи обучаваните да работят с източници информация в търсене, анализ и подбор на подходяща и достоверна такава;
- при много важната за успешното решаване на задачата фаза на „планиране” на обучаваните трябва да се даде предварително добре обмислен и разработен примерен, водещ Работен план, чрез който посредством водещи въпроси или съждения те да бъдат насочвани към правилно изпълнение на задачата, да им се подсказват отделни действия, необходими материали, източници на информация, да бъдат водени в правилната посока към справяне с предизвикателството. При изготвянето на водещия работен план е много важно правилното, нормирано съчетаване между даване на указания и създаване на условия за самостоятелна

работа. Работният план не трябва да бъде много подробен, все едно преподавателят решава задачата. Голямата трудност за преподавателите, при първите им опити да използват метода на водещия текст, е именно мярката на подробност, степента на „водене”. Това решава всеки преподавател съобразно конкретиката на учебната ситуация, обусловена от нивото на групата, степента на трудност на темата, условията за обучение и др. В началото на тематичен блок и при начинаещи обучавани при всички положения е препоръчително изготвянето на по-подробен водещ работен план. При напреднали обучавани във водещия работен план дори може да се заложи „клопка”, т.е. да се вмъкне грешен ход, неправилно указание, с цел проверка на начина на мислене и реакциите на обучаваните.

На база водещия работен план обучаваните/най-често разделени на групи/разработват свой подробен план за действие, който се представя и обсъжда в голямата група, поправя се при необходимост от обучаващия и се приема като общо решение за по-нататъшни действия.

- за фазата на „изпълнение” обучаващият разработва предварително чек листи за необходимите материали, инструменти, машини и др. помощни материали. Те служат на обучаваните като ориентир при решаването на задачата. Напреднали обучавани изготвят сами тези чек листи. В зависимост от сериозността и характера на дейностите може да се започне с инструктаж. Целта е обучаваните да се справят самостоятелно. Преподавателят наблюдава процеса, следи за отклонения и се намесва при необходимост;
- фазата на „оценяване” не би била възможна без помощните материали на метода на водещия текст. Особено ако преподавателят цели придобиване от страна на обучаваните на способност за взаимна оценка и самооценка. За тази цел той разработва формуляри за оценка, в които залага определени критерии, по които обучаваните сами да проверят качеството на своята работа или на извършената от другата група. При начинаещи обучавани те съдържат всички критерии, като постепенно с напредване на обучението намаляват и напреднали обучавани изработват сами тези оценъчни формуляри.

Обобщено при всички фази преподавателят запазва своята роля на модератор на учебния процес – той създава условията за работа, информира, подсказва и оставя обучаваните да работят в групите като ги наблюдава постоянно и следи за отклонения. При съществени пропуски и поемане в грешна посока – въпреки водещите материали, преподавателят прекъсва груповата работа и обяснява отново важните моменти. Намесва се и в груповата работа при възникнали остри спорове и нарушаване на конструктивния микроклимат за работа.

Тази позиция не е отстъпление от важността му на водещ обучението, просто той отстъпва центъра на учебния процес на обучаваните и прехвърля върху тях цялата активност. За него остава ролята на организатор, съветник, модератор на учебния процес. В същност тежестта на неговата роля се прехвърля от директното му участие в самия процес на обучение върху подготовката на обучението.

Примерна схема за използването на метода при отделните методически фази на УТЗ:

Методически фази на УТЗ-базирано преподаване и учене	Водещи въпроси за съответстващо на изискванията методическо планиране
Определяне на целта	<p>Чрез кой процес трябва да бъде иницирана УТЗ (отнесен към реална поръчка или трудова ситуация/операция/процес)? Как УТЗ може да бъде формулирана и поднесена на обучаваните (евентуално симулиране или инсцениране на външни условия)?</p>
Ориентиране	<p>Какви предпоставки (ориентиране) относно извеждането на <i>протичането на действието</i> (логическа структура) (= <i>знание за действието</i>), както и на заложените основни знания (<i>специализирани знания</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> - следва да се <i>очакват</i> (субективно овладяни опции за действие), и - <i>са необходими</i> (обективно дадени опции за действие)? <p>Несъответствията</p> <ul style="list-style-type: none"> - в такава ли степен могат да бъдат преодолени, че обучаваните да разработят самостоятелно един „първи”, „груб” вариант на план за действие, който да отразява структурата на работния процес така, че да може да се започне с решаването на задачата, /Структура на работния процес/ - толкова ли са големи, че са необходими допълнителни, съвместно ръководени фази на ориентиране? Как може да се провокира/подпомогне осъзнаването на необходимостта от знания, в смисъл на отворени въпроси? /Структура на процеса на учене/
Проект на плана за действие	<p>Кои работни стъпки могат/би трябвало да се разработят и оценят? Различни варианти на работното действие?</p>
Вземане на решение	<p>Следва ли да се очаква, че тези варианти:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ще бъдат самостоятелно разпознати и проблематизирани от обучаваните или - трябва да се мотивира/изиска сравнение на вариантите? <p>Какви обратни връзки към фазата „ориентиране” са необходими/потенциално възможни?</p>
Извършване	<p>Изпълнението реално ли трябва да се извършва или като мислено пробно действие? На кои „места“ се очакват (или включват) проблеми, чието преодоляване прави необходими/потенциално възможни обратни връзки към фазата на „ориентиране”? Диференцира ли се при това структурата на ученето?</p>

<p>Оценяване Контролиране</p>	<p>Контролирането се извършва, от една страна, по отношение на продукта, т.е. по отношение на резултата от действието, и от друга страна, по отношение на процеса, при което се оценява както:</p> <ul style="list-style-type: none"> - реализираният работен процес (По какъв начин и при какви условия е постигнат резултатът?), така и - съпровождащият процес на учене (По какъв начин и при какви условия е протекло решаването на задачата, респ. проблема? Как е изведен и решен комплексният проблем?).
-----------------------------------	---

Метод на водещ тест - функции и задачи на преподавател и обучавани

Методически фази	Функции/Задачи на преподавателя	Функции/Задачи на обучавания
<p>Определяне на целта: Характеризиране на учебно-трудова задача и изискванията за работата</p>	<p>Предварително формулиране на учебно-трудова задача, логическо структуриране на съдържанието по отношение на предмета и действието и дидактическа подготовка; Документиране на учебната задача чрез метода на водещ текст, събиране, респ. разработване на учебни и помощни материали</p>	
	<p>Конфронтиране на обучаваните с учебно-трудова задача посредством водещ текст; предоставяне на допълнителна информация, материали, помощни средства</p>	<p>Запознаване с УТЗ Преглеждане на материали, помощни средства, набавяне на допълнителна информация</p>
<p>Ориентиране: Анализ на учебно-трудова задача, респ. на дадената работна ситуация, включително от гледна точка на материали, операции и инструменти, машини</p>	<p>Наблюдаване на начина, по който процедират обучаваните; при по-големи затруднения или грешен подход – оказване на помощ, респ. инициране на съвместни разсъждения</p>	<p>Разбиране на УТЗ и включването ѝ в по-общ контекст (напр. значение за възложителя), преглед на необходимите материали, набавяне на уреди, апарати, инструменти, машини и работни техники/операции</p>

<p>Планиране на варианти за решаване / разработване на план на действие (извеждане на подцели и резултати от действия)</p>		<p>Определяне или извеждане на логическата структура на решаването на задачата; намиране и аргументиране на алтернативи</p>
<p>Вземане на решение въз основа на анализ на вариантите за решаване/планове на действие (Вземането на решение - протича успоредно на планирането)</p>	<p>Насърчаване на обучаваните към извеждане и аргументиране на възможни алтернативни подходи; Инициране на мислено извършване на пробни действия за контролиране на резултатите от действията (напътствие за осъществяване на самоконтрол)</p>	<p>Сравняване на алтернативи според различни критерии (съпоставяне на предимства и недостатъци); Вземане на решение за оптималното/осъществимото решение: определяне на конкретен план за действие</p>
<p>Изпълнение/ реализиране на плана за действие</p>	<p>Наблюдаване на изпълнението (начина на работа); намесване по възможност само при застрашаваща опасност</p>	<p>Извършване на работите; незабавна проверка на протичането на отделните планирани стъпки</p>
<p>Контролиране на резултата и оценяване на подхода</p>	<p>Наблюдаване на подхода на обучаваните при осъществяване на самоконтрола и взаимния контрол, евентуално оказване на помощ или даване на идеи; Обсъждане на резултатите и подхода с обучаваните; оценяване (външен контрол); Извеждане на изводи за оформяне на бъдещото обучение</p>	<p>Регистриране на резултата от работата; сравняване на действителната стойност с планираната стойност, (доколкото е възможно) проверка за правдоподобност; оценяване на резултата и протичането на действието; извеждане на изводи за бъдещата работа</p>

Решаване на казус

Казус в буквален превод от латински означава куриозно произшествие, инцидент, представляващ и/или съставляващ обществен интерес. Като метод в обучението означава конкретен заплетен случай, сложен въпрос, ситуация с проблемен характер, които трябва да бъдат разрешени в рамките на обучението с цел придобиване на умения за използване на знанията при справяне с проблемна ситуация. Същността на обучението чрез казуси

се заключава в създаването на проблемна ситуация на базата на факти от реалната действителност, реконструкция на ситуацията от обучаваните и нейното осмисляне в рамките на една или друга познавателна парадигма. В този смисъл казусът представлява единен информационен комплекс от достоверно описани факти и събития, позволяващи идентифициране и оценка на проблем и посочване на пътища и средства за неговото решаване.

Казусите илюстрират ситуации, случили се на отделни хора, група от хора, семейство, фирма и др., или набор от обстоятелства. Всеки казус описва подробно дадена случка или събитие. Казусите се базират както на действителни примери, така и е възможно да бъдат създадени по измислени случаи. При измислени казуси се използва формулировката „какво-ако“, за да се обмислят реакциите към събития, които може да се случат в бъдеще. Обикновено казусът е подготвен писмено и се копира и раздава на обучаваните за дискусии по неговото решение, но може да се поднесе и устно, и във вид на филм, ролева игра, аудио или видеозапис. Обучението с казуси се базира на предишен опит на обучаваните, свързан с темата. Те решават казуси на базата на тяхната собствена практика. За да изпълни предназначението си, казусът за обучение трябва да отговаря на следните изисквания - да:

- преследва точно определена цел;
- съдържа съответно ниво на трудност;
- илюстрира типична ситуация от действителността;
- е актуален в дългосрочен план;
- провокира аналитично мислене и дискусия;
- предполага няколко варианта на решение.

Някои от предимствата на обучението чрез казуси се изразяват в подкрепа на следните процеси:

- формиране на умения за решаване на реални проблеми чрез имитация на механизма за вземане на решения в практиката;
- формиране на умения за работа в екип, за презентация, за формулиране на въпроси, аргументация на отговори и обобщаване;
- създаване на устойчива позитивна мотивация в обучаваните чрез съдържащата се в казусите технология на „постигане на успех“;
- гарантиране на пригодност у обучаваните за прилагане на схеми за вземане на адекватни решения в професионалната практика. Възможността за това нараства пропорционално на броя на анализирани казуси в условията на обучение.

Казусът като метод за обучение е подходящ при теми, предполагащи нееднозначна интерпретация на факти и събития, като акцентът се поставя не върху овладяването на „готово знание“, а върху изработването на знание в процес на съвместно творчество между обучаваните и преподавателя. Казусът подпомага придобиването на умения, той изисква представяне на позиция и собствена гледна точка, отразяващи ценностната система на индивида.

Според техния съдържателен фокус казусите се разделят на:

- илюстративни казуси – при тях на базата на конкретен пример се цели усвояване на алгоритъм за вземане на решение в дадена ситуация;
- диагностични казуси – при тях са налице формулирани проблеми в описаната ситуация, като се цели анализ и диагностика на ситуацията и намиране на възможните решения;
- прогностични казуси – при тях проблемите не са формулирани, а са представени статистически данни и мнения по дискутираната тематика. Целта е да бъдат идентифицирани проблемите и да се предложат варианти за решение на базата на наличната информация;
- приложни казуси – при тях се описва конкретна ситуация с цел да се намери изход, т.е. да се предложат пътища за решаване на проблема.

При разработването на казус преподавателите трябва да съблюдават следната обща структура: започва се със сюжетна част, в която се описват ситуацията и обучаваните в нея, следва информационна част, в която се дават необходимите данни и факти за разбиране на ситуацията, описва се проблема, и накрая следва методическа част, включваща задачи и инструкции към обучаваните за решаване на казуса. В повечето случаи казусът от само себе си изисква взаимозависимост между теоретичните постановки и практическите връзки с тях, т.е. предполага прилагането на теорията на практика.

Решението на казуса изисква от обучаваните запознаване със ситуацията, идентифициране на проблема, неговия анализ, набелязване на възможни решения и обсъждане на последиците от всяко от тях, накрая на процеса предлагане на възможни варианти за решение, подкрепени с аргументи. Така те развиват умения за анализ и синтез на информация, работа с факти и данни, способност за аргументиране и избирателност, за вземане на решения. Най-подходящо е да се използва при работа в подгрупи, при което обучаваните достигат заедно до общото разбиране на проблема и осмислят необходимото поведение за неговото решаване.



Схема на използването на казус в отделните фази на обучението чрез УТЗ:

Методически фази	Възможни модели на действие за осъществяване на методическите фази
<p>ОПРЕДЕЛЯНЕ НА ЦЕЛТА Формулиране на учебно-трудова задача (на базата на дадена работна ситуация /дадена трудова задача/ поръчка)</p>	<p>За процеса на учене УТЗ трябва да бъдат взети/подбрани от реалността, пренесени/проектирани/симулирани (практически или теоретично) върху обучението.</p> <p>Намирането на решение се инициира като обучаваните се конфронтират с незадоволителни резултати от работата в реална среда (грешни подходи, неправилно измерени стойности, и др.) или с информация, която дава основания да се предполагат отклонения в работния процес</p> <p>Навлизането в конкретната ситуация може да варира от:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разговор между преподавател и обучаван (описание на проблемната работна ситуация), до - демонстрация/опит, при чието осъществяване настъпва неочакваната ситуация и следователно същинският „казус“ и т.н.
<p>ОРИЕНТИРАНЕ чрез анализа на конкретната ситуация: извеждане на възможни последици ... Анализ на причините/ основанията</p>	<p>За анализа на конкретната ситуация се оценяват отклоненията в параметрите. За целта могат да се използват различни модели на действие, напр.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - проучване на допълнителни параметри на процесите, за да може да се характеризира ситуацията (реални или чрез програмата за симулация), - проучване на природонаучни или технически взаимовръзки между отклоненията и възможните последици, респ. причини (собствена документация, специализирана литература, интернет, каталози, анкети сред експерти), - експериментално проучване на възможни последици от отклонението и т.н. <p>Фазата на анализ варира, когато дадена авария се проектира като конкретен казус, тъй като в този случай първите проблематични последици от ситуацията вече са настъпили. Следователно извеждането на последиците отпада, респ. то трябва да се концентрира върху последващото оценяване на последиците.</p>
<p>ПЛАНИРАНЕ на варианти за разрешаване, оценяване</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Експериментално проучване или демонстриране на последици от действията (изследване на нежелани странични ефекти), - Експертни разговори или специализирани интервюта, за да се установят варианти за решения във фирмата, - Дискусия и сравняване на възможни планове за действие.
<p>ВЗЕМАНЕ НА РЕШЕНИЕ, конкретен план с мерки</p>	<p>Отделните планове за действие могат да бъдат конкретизирани на различни нива. Нивата (действия и подчинени операции) се документират в началото по подходящ начин и така, че да са разбираеми за обучаваните.</p>

ИЗПЪЛНЕНИЕ и КОНТРОЛ	Интервенциите за разрешаване на проблеми се извършват конкретно в работната система, в симулираната работна система или чрез мислено пробно действие. Самоконтролът е възможен в непосредствения работен процес чрез оценяване на резултатите от действието. В теоретично симулирани процеси трябва да се подпомага обратната връзка от страна на преподавателя, респ. другите обучавани.
----------------------	---

Проектен метод

Проектният метод е познат и широко прилаган. Основната идея на проектния метод е в поставянето на задача, свързана с решаването на реален проблем, която трябва да бъде изпълнена самостоятелно от дадена група хора в рамките на определен срок. Ученето чрез проектен метод предполага практическа дейност под формата на целенасочена, ограничена във времето работа, която не е свързана с отделен учебен предмет. Той е тясно свързан с конкретен краен резултат, производството на готов продукт или услуга. В Наръчника се обръща внимание на прилагането му с фокус върху практическото обучение и в контекста на УТЗ. Спецификата на проектно-базираното учене се състои в това, че то се осъществява възможно най-самостоятелно от обучавани, които са в напреднала фаза на своето обучение или в неговия край. Преподавателят не предлага стратегии за разрешаване на проблемите. Ученето се инициира чрез решаване на комплексни проблеми под формата на комплексни учебно-трудова задачи, които обучаваните следва да преодоляват общо, разделяйки работата помежду си, т.е. съчетават се професионални умения с ключови компетентности. Методът формира ангажираност, самоорганизираност, действеност, способност за овладяване на конфликтни ситуации, правене на компромиси, готовност за съвместни действия, умения за комуникативност и интегративност. Съчетанието на индивидуална и групова работа позволява на отделните обучавани да се справят по-лесно със свои собствени проблеми като несигурност, страх и др., да добият представа за силните и слабите си страни, и да изградят у себе си увереност, усещане за постигнат със собствени сили успех. Това засилва мотивацията на обучаваните и надеждата за реализация след обучението.

Проектният метод е най-сложният от комплексни методи, защото обединява при обработването на отделни подзадачи, изведени от проблема, други методи: решаване на конкретен казус, водещ текст, допитване с картончета и др. Ученето чрез проект се основава на:

1. реални, за препоръчване съвместно формулирани, фиксирани във времето комплексни задачи;
2. самостоятелно и групово планиране, провеждане, контролиране и оценяване;
3. тясна взаимовръзка между мислене и действие, теория и практика;
4. съвместни форми на работа;
5. собствени решения на обучаваните и собствена отговорност за действията;
6. нова роля на преподавателя като консултант, координатор и подпомагащ процеса.

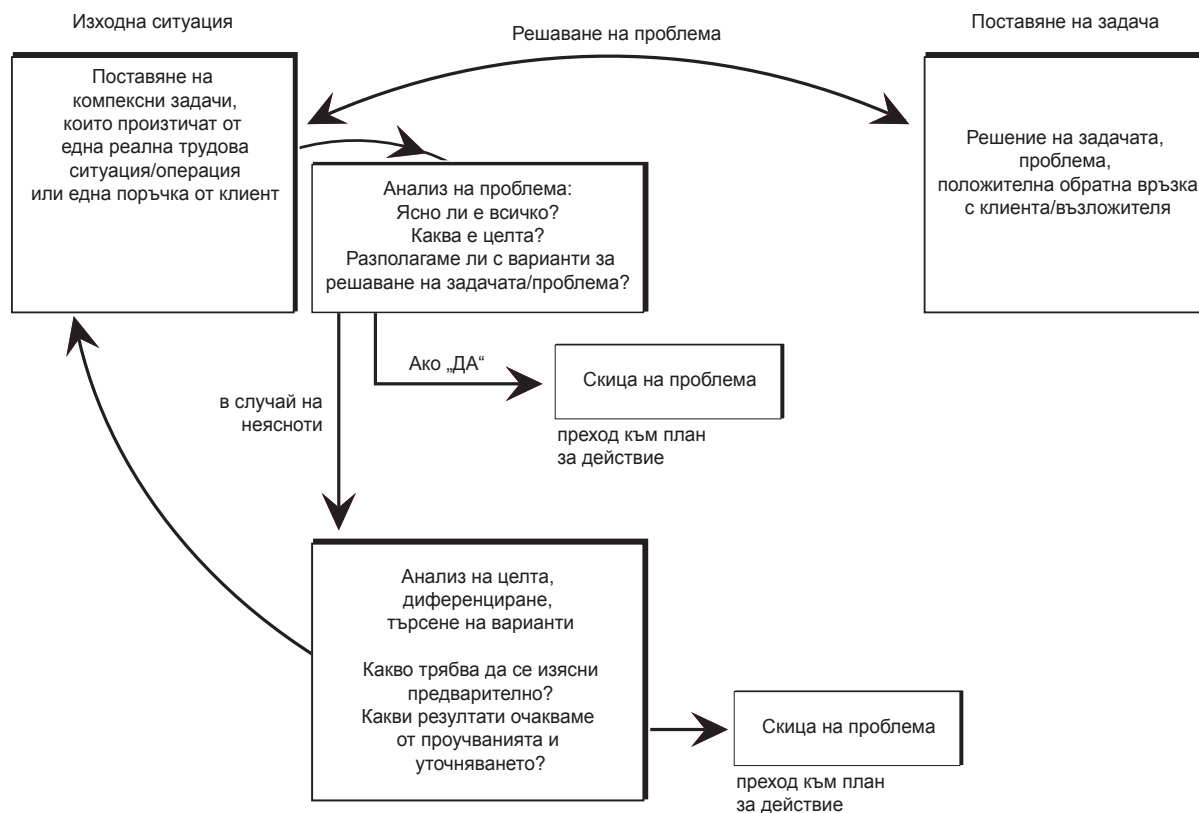
Проектно-базираното учене в смисъла на ученето чрез учебно-трудова задача се фокусира върху реален проблем, който трябва да бъде разрешен. Действията и разсъжденията на обучаваните се детерминират чрез ориентирането към проблема, следователно то е ориентирано към резултата, т.е. към целта. Знанията на обучаваните за предмета и действията се търсят, прилагат и развиват в реален контекст на приложение.

Резултатите от ученето, респ. целите на преподаването, са ориентирани към развиване на знания и умения за действия за разрешаване на проблем, като процесът на решаване на проблема се опира на специализирани знания, които трябва да бъдат активирани, респ. развити по време на процеса (усвояване или затвърждаване на конкретни знания, умения и способности).

Избрани функции и елементи на отделните фази на разрешаване на проблема:

В **началната фаза** ролята на преподавателя е, от една страна, да подпомага обучаваните в техния „все още неструктуриран подход“ към анализа на проблема и да им предлага целесъобразна помощ за запаметяване и онагледяване. В тази фаза се представя отправната точка на задачата – поръчката, услугата, желанието на възложителя, респ. индивидуално или колективно желанието за резултат. Те са ориентир и отправна точка за работа като успешното им извършване предполага разрешаване на евентуални проблеми, за което обучаваните получават източници на информация за справяне с тях. Процесът започва със запознаване със задачата, нейното разбиране и първи анализ, обхващаш регистриране и класифициране на обстоятелствата във връзка с проблема, които са дадени/известни. Може да се степенуват подцели (основни и второстепенни), налични варианти за решаване на отделни подзадачи или конкретизация на съществуващите условия. Като резултат от този анализ структурата на проблема става видима и може/следва да бъде онагледена чрез скица на проблема. Нейното изготвяне представлява първа самостоятелна подзадача за целия проект, която трябва да бъде извършена от обучаваните и обсъдена в групата. Определят се времеви рамки за изпълнение и разпределение на работата, посочат се възможности за проучване и т.н. В рамките на анализа на проблема трябва да се провери дали целите и условията на проекта са ясни за всички, като и възможни подцели и средства за разрешаване на проблема.





Анализът на проблема е важна, но и сложна предпоставка за успеха на проекта и не може да се предполага, че обучаваните разполагат с целенасочени стратегии за мислене и действие, които могат веднага да приложат. Констатацията на такава липса не бива да обезкуражава преподавателя, проектният метод предполага и цели по-скоро изграждането на такива знания за действията, отколкото наличието и прилагането им. Те са висшата учебна цел на проектно-базираното учене.

В тази фаза преподавателят насърчава обучаваните и ги подкрепя, модерира процеса, в хода на който те извеждат и теоретично обосновават необходимите стъпки за разрешаване на проблема в зависимост от контекста. Същевременно той им съдейства при осъзнаване на стратегията за разрешаване на проблема, като ги подтиква и към онагледяване на процеса, и по този начин за създаване на „помощ за трайно запаметяване“.

Както и при вече дадените методи, и при проектния метод във всичките му фази, акцентът в работата на преподавателя се измества върху подготовката на обучението: предварително намиране и избиране на проблеми, които са подходящи за инициране на проектно-базирано учене, подготовка на концепция за начина, по който ще запознае обучаваните с проблема – степен на познати и непознати знания, намиране на реален възложител и/или симулиране на такъв. В тази си дейност преподавателят спазва дидактическите принципи за ориентиране по опита, ситуацията и обучаваните.

Наред с чисто материалните предпоставки той трябва да предвиди и начини за трудната начална фаза, мотивация и ориентиране към целите. Затова допринася изясняването на сериозния характер на проблема и ползата от справянето с него за практиката. Затова

проектният метод предполага видим и приложим краен резултат от обучението, дори предмет, който те могат да вземат със себе си.

Във **фазата на планиране (компоненти: планиране/вземане на решение)** обикновено се доказват трудностите, които имат обучаваните при предварителното разработване на планове за действие в процеса на решаване на дадени проблеми. Подходът на обучаваните често се насърчава към разграничаването на работни фази, които могат да бъдат реализирани максимално бързо. Щом бъдат дефинирани първи подзадачи, те започват с решаването им. Едва след като те са приключени или когато се появят затруднения, се обръща внимание на теоретичните основи на подхода. Тези разсъждения водят до по-задълбочен анализ на проблема, преди да бъдат изведени отново цели на действията и да бъде определен начинът на тяхното протичане. Тъй като по време на проектно-базираното учене обучаваните като цяло разполагат със свободата да определят начина, по който да подхождат, в хода на проекта фазите на планиране, изпълнение и анализ се размиват или непрекъснато се преплитат и задълбочават. Този първоначално несистематичен подход на обучаваните е нормален и следва да се очаква. Преподавателят не би трябвало да отхвърля фазите, за които първоначално няма разработен план, а да ги допуска (ако няма рискове) и да ги съпровожда, и впоследствие оценява заедно с обучаваните от гледна точка на тяхната функционалност за процеса на решаване на проблема. Задачата на преподавателя в процеса на планиране се състои единствено в това да подпомага процеса на търсене и учене и да направлява и помага разделението му на подпроцеси. От решаващо значение е поощряването на самостоятелно мислене и действие, подканване към търсене, извеждане и подкреждане, без да влияе върху решаването на проблема.

Във **фазите „изпълнение” и „контролиране/оценяване”** най-важната дейност на преподавателя е контролът върху протичането на работата по проекта и резултатите от него. Чрез съпровождащото процеса оценяване могат да се получат обратни връзки към анализа на проблема и скицата му, плана за действие, както и към презентацията на резултатите. Важно е следенето за разлики между очаквания и реален резултат, което се постига чрез формуляри с критерии за контрол на качеството на изпълнение на задачата. Прилага се взаимното оценяване и самооценяването преди преподавателят да даде крайната си оценка, поднесена под формата на препоръки за избягване на допуснати пропуски в бъдеща аналогична дейност. Появяващите се при това отворени въпроси показват необходимостта от „теория”. Колкото по-самостоятелно работят обучаваните, толкова по-скоро те осъзнават необходимостта от разглеждане на теоретични постановки във фазата на изпълнение и по-малко във фазата на планиране.

В заключителната фаза за обучаваните е важно представянето на резултатите пред възложителя, евентуално пред заинтересованата общественост. Външният интерес към резултата на проекта определя в значителна степен сериозния характер на цялата работа, затова преподавателят дори инсценира това, като предварително покани възложителя, респ. заинтересовани лица.

В заключителната фаза обучаваните правят равносметка за развитието на личните си компетентности като резултат от проектно-базираното учене. Основа за това рефлектиране предлага разработваната в хода на проекта документация за процеса на решаване на проблема. В идеалния случай изображенията доказват и връзките между индивидуалното и колективното действие.

Обобщение:

Използването на УТЗ има за **цел** подобряване качеството на практическото обучение чрез създаване на учебни предпоставки не само за предаване на знания, но и за придобиване на умения за практическо приложение на тези знания, на ключови компетентности, допринася за повишаване на пригодността за заетост и съответно шансовете за реализация на пазара на труда.

Използването на УТЗ се осъществява **на четири нива** на трудност/сложност на изведени от преподавателите задачи на база подобрени, подходящи реални трудови ситуации и проблеми. Формулиране на УТЗ за самостоятелна работа – индивидуална или групова:

На ниво 1 – с най-ниска степен на трудност: Изведени от преподавателите УТЗ, базирани на реални трудови ситуации/процеси, които се предоставят на обучаваните за решаване **по указание**. Те са придружени от писмена подкрепа за точно изпълнение на технологични процеси, употреба на материали, машини, инструменти и пр., във вид на водещи въпроси/текстове, инструкции, описания, схеми и др. помощни материали. Обучаваните активират стари и усвояват нови знания като тренират определени действия и придобиват конкретни практически умения. Те са съпътствани от подкрепа и постоянно наблюдение от страна на преподавателя, който се намесва при необходимост. Прилагат се при начинаещи и при обучавани със слаби постижения, за да се предизвика все пак усещането за постигнат успех и напредък, което има силно мотивиращо въздействие.

На ниво 2 – средна степен на трудност: Решаване на УТЗ **без зададени указания** – чрез наблюдение и евентуално подкрепа от преподавателя при необходимост. Обучаваните придобиват рутина за осъществяване на определени действия.

На ниво 3 – висока степен на трудност: При **предварително зададени проблеми или условности** още в условието на задачата. Обучаваните трябва да решават задачата, откривайки и преодолявайки проблема, „клопката”. Преподавателят се намесва само при необходимост.

На ниво 4 – комбинирана степен на трудност: Задачата се конструира като **работа в екип** с цел придобиване на ключови компетентности.

Препоръчително е разработването на една и съща УТЗ на четирите нива. Така обучаваните могат да преминават нивата, придобивайки постепенно необходимите умения. **При оценяването** на обучаваните отделните нива дават възможност да се оценят постиженията им при максимални предпоставки за изживяване на успех от тяхна страна и мотивирането им за учене и работа от преподавателите. За тази цел изпитните задачи се разработват с подусловия с нарастваща степен на трудност.

4.4.4. Методи и техники за раздвижване и разтоварване

В зависимост от ситуацията в групата, преподавателят може да прави плавни преходи от тема в тема (модул в модел) като използва почивките или да предложи упражнения за раздвижване и разтоварване. Те могат да служат не само за отпочиване и разсейване на обучаваните, но и за откъсването им от един проблем или тема и „освобождаване на главите“ за възприемане на нова информация.

Подходящи методи за това са „Светкавица“ във варианта ѝ **„Мотивирана светкавица“**. Преподавателят задава въпрос, придружавайки го със „Защо?“. Пример: „Смятате ли, че... е приложимо в нашите условия и защо?“. Този вариант на метода може да се използва успешно и за проверка на входящи знания или степен на усвоени такива по време на обучението.



Със същата цел може да се използва и **методът „Три важни неща“**. Той е подходящ за приключване на деня или модул/тема. Пример: „Моля, кажете ми три важни неща за..., които запомните!“

Преподавателят може да използва и трети вариант на „Светкавица“, при който той да зададе първия въпрос и да се оттегли като остави обучаваните да задават по-между си въпроси и да си подават топката. Този вариант е подходящ за разтоварване и преход между модули/теми. Въпросите могат да се отнасят до програмата за свободното време след курса, за която обучаваните трябва да вземат решение. Пример: „Къде да прекараме тази вечер заедно?“

Ако има време, преподавателят може да приложи **играта: „Чаша с вода“**.

Необходими са чаши, пълни с вода, и превръзки за очи /шалчета/. Всички застават на разстояние от около 6-7 метра от една стена, на няколко обучавани се завързват очите,

дава им се по една пълна с вода чаша и те трябва да я поставят максимално близо до стената, и без да се опират до нея и без да разлеят водата. Когато са готови, с тебешир се отбелязват местата, до които са стигнали и поставили чашата. Тръгва следващата група и така, докато се изредят всички. Победител е този, който е поставил чашата най-близо до стената, без да я разлее.

Препоръчително е включването на чисто физически упражнения, за да се раздвижат обучаваните, ако седят по-дълго време. Упражненията трябва да служат за изправяне на гърба, раздвижване на крайниците и врата. Може да се използва и „медитация“, като се осигурят оптимални условия за няколко минути пълен покой със затворени очи и при възможност лека, разтоварваща музика.

Преподавателите са свободни да избират или конструират свои собствени упражнения в зависимост от ресурсите, с които разполагат, и от характера на групата. Всеки може да даде воля на своята креативност и изобретателност.

4.5. Оценяване

В хронологичен ред последен важен елемент на учебния процес е неговото **оценяване**. Оценяването на учебния процес в ЦПО има три елемента:

Първо: Оценяване на успеваемостта на обучаваните – текущо и като окончателна оценка.

Второ: Оценка на провеждането на обучението като качество на организация, предоставени учебни и помощни материали, обучаващи, условия на материалната среда.

Трето: Оценка на ефективността на обучението – за индивида, фирмата, обществото, центъра.

Оценяването на придобитите знания и умения е в съответствие с изискванията на конкретната учебна документация на квалификационния курс, съобразено с целите на обучението.

Текущото оценяване се извършва от преподавателите в квалификационния курс чрез тестове и изпълнение на практически задачи. Като текущи и практически изпитвания то се извършва в съответствие с Глава втора, раздел II. Текущи изпитвания, на Наредба № 3 от 15.04.2003 г. за системата за оценяване, издадена от министъра на образованието и науката (ДВ, бр. 37 от 22.04.2003 г.).

При текущото оценяване могат да бъдат използвани методи като особено подходящи са мозъчната карта, дисонанса, добре познатия на всички SWOT анализ. На лист хартия А4 може да се напише темата и да се даде графичният израз: елха, риба, класическата схема на мозъчна карта или някоя от нейните разновидности, координатна система за SWOT анализ. Преподавателят подготвя предварително една или повече задачи в този вид, копира ги и ги раздава на всички обучавани. Те трябва да довършат нарисуваното, да нанесат необходимия текст, да направят съответните връзки. Всеки лист се надписва от обучаваните и се прибира от преподавателя и оценява. Така той има доказателство в

своето портфолио за всеки обучаван. Голямото предимство при използването на методите в процеса на оценяване е, че се пести много време. В рамките на 10 минути време за изработване на една мозъчна карта по позната тема може да бъде „изпитана” цялата група. Освен това използването на методите за целите на оценяването на постиженията на обучаваните спестява многото писане от тяхна страна и съответно дългото четене от страна на преподавателите. Същевременно методите дават възможност на преподавателя веднага да си направи изводи относно знанията на обучаваните по дадена тема: например в зависимост от броя на клоните на мозъчната карта, нейните разклонения, пълнотата на SWOT анализа. Използването на методите постига и още една цел – разчупва начина на мислене на обучаваните, кара ги да разсъждават, а не да запаметяват, подтиква ги към творческо мислене, търсене на разнообразни решения и прилагане на знания в определена ситуация, свързана с практиката. При оценяването на постиженията на обучаваните, предвид тяхната специфика на възрастни хора, преподавателите в ЦПО трябва да се придържат към внимателен тон на поднасяне на оценки. Не е приложимо „директното” оценяване като при учениците. Възрастните са чувствителни на тема „постигания” и „авторитет” пред останалите участници в обучението и чрез неподходящо поднесена оценка или представен резултат, преподавателят може да постигне точно обратния на търсения ефект – т.е. тотална демотивация и дори отказ от продължаване на участието в обучение. При оценяването не трябва да се губи представата за реалността и допуснатите пропуски в знанията и уменията, но оценката трябва да е насочена към насърчаване за по-нататъшно учене, издигане на преден план на постигнатото – колкото и скромно да е то в даден случай, изказване на удовлетвореност от резултатите, похвала – всичко с цел изживяване на чувството за успех – то е силно мотивиращ за обучаваните фактор. След тази първа положителна част преподавателят трябва да обърне внимание на допуснати грешки и слабости, представяйки ги като насоки за бъдещи подобни дейности и развитие – какво не трябва да се допуска при такива или сходни операции, с какво може да се усъвършенства подходът, какви още решения са възможни и пр. насърчителни съвети и указания.

От гледна точка на мотивацията би било добре практическите изпитни задачи за текущо оценяване при възможност да предполагат изработването на предмет, който изпитваният след оценяването му може да вземе със себе си и да използва. Тази реална практическа полза от обучението има силно мотивиращо въздействие.

Професионалното обучение по програмите А, Б, В и Г се завършва с полагане на държавни изпити за придобиване на професионална квалификация - теория на професията и практика на професията. (3) (Изм. - ДВ, бр. 103 от 2002 г.).

В зависимост от вида на рамковата програма, проведеното професионално обучение завършва както следва:

- за обучение в квалификационните курсове, провеждани по програми А, Б и Е за придобиване на степен на професионална квалификация – с полагане на държавни

изпити за придобиване на професионална квалификация - теория на професията и практика на професията по реда на чл. 33, ал. 2 от ЗПОО. Задачите за изпита по теория на професията и изпитните задания по практика на професията се разработват в съответствие с националните изпитни програми и представляват неразделна част от документацията на квалификационния курс. Изпитите се провеждат от комисия, формирана в съответствие с чл. 35 от ЗПОО. Комисията се назначава от ръководителя на ЦПО не по-късно от 5 работни дни преди датата за провеждане на изпита;

- за обучение в квалификационните курсове, провеждани по рамкова програма Д за начално професионално обучение, с придобиване на квалификация по част от професия и рамкова програма Е за актуализиране или разширяване на придобитата професионална квалификация – полагане на изпити за придобиване на професионална квалификация - изпити по: теория (тест) и практика (практическо задание), определени в конкретната учебна документация на квалификационния курс. Задачите за теста и практическото задание се разработват от експерта по методическо осигуряване на обучението, със съдействието на преподавателите, и се утвърждават от директора на ЦПО като неразделна част от документацията на квалификационния курс. В случаите, в които се провежда обучение за актуализиране или разширяване на придобитата професионална квалификация на заети лица, практическото задание е свързано със задача, изпълнявана на конкретното работно място. Изпитите се провеждат от комисия, която се назначава от ръководителя най-малко 2 дни преди провеждането на изпита. Комисията се състои от най-малко 3 души – преподаватели или други лица, извършващи професионална подготовка, които притежават квалификация в съответната област. В случаите, в които обучението се провежда по искане от заявител на обучение, единият от членовете на комисията е представител на заявителя при спазване изискванията на чл. 35, ал. 3 от ЗПОО.

След провеждане на изпитите, комисията представя протоколи за резултатите от проведените изпити, подписани от всички членове на комисията, като окончателната оценка се приравнява към шестобалната система.

Обучаваните, които не са положили успешно изпитите, могат да се явят на допълнителни изпити на дати, определени от ръководителя. При необходимост, на обучаваните могат да бъдат предоставени допълнително часове за консултации или практическа работа.

Изпитите за придобиване на степен на професионална квалификация се провеждат съгласно:

- Държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по професии; глава четвърта, раздел II. Изпити за придобиване на професионална квалификация в професионалното обучение, на Наредба № 3 от 15.04.2003 г. за

системата за оценяване, издадена от министъра на образованието и науката (ДВ, бр. 37 от 22.04.2003 г.);

- Националните изпитни програми;
- за специалностите, за които няма публикувани Национални изпитни програми, изпитните теми и критериите за оценяване се определят от ЦПО на основание § 3 от Преходни и Заключителни разпоредби на Наредба № 3 от 15.04.2003 г. за системата за оценяване (Обн. ДВ, бр. 37 от 22.04.2003).

Изпитите за придобиване на квалификация по част от професията, както и за актуализиране или за разширяване на професионалната квалификация, се провеждат по задания, определени от обучаващата институция след съгласуване с представителите на работодателите и на работниците.

Завършено професионално обучение с придобиване на степен на професионална квалификация се удостоверява със:

- свидетелство за професионална квалификация;
- свидетелство за правоспособност, издавано за професии, упражняването на които изисква правоспособност, включително и за упражняване на регулирани професии.

За завършено професионално обучение за придобиване на квалификация по част от професията, за актуализиране или за разширяване на професионалната квалификация се издава:

- удостоверение за професионално обучение.

Обучаваните, които не са се явили на изпитите за завършване на обучението или не са ги положили успешно, могат при поискване да получат Удостоверение за участие в квалификационен курс, по образец на ЦПО.

От методическа гледна точка е препоръчително изпитът по практика на професията да представлява изработването на продукт/извършването на услуга. Изпитната задача може да бъде зададена чрез някой от комплексните методи и трябва задължително да съдържа два компонента: индивидуална работа и груповата работа. Изпитът по практика ще покаже не само дали обучаваните са придобили необходимите теоретични знания, но и дали са в състояние да ги използват на практика, за да произведат някакъв продукт/услуга индивидуално и/или в група, каквато е масовата практика във фирмите. Един изпит по правилата на някой от комплексните методи би демонстрирал пригодността на обучаваните за навлизане в реалното производство, без да има нужда от продължително адаптиране. Това ще бъде оценено високо от работодателите, които задължително участват в изпитната комисия. ЦПО трябва да превърне в практика законово регламентираното участие на работодатели от съответния бранш в изпитните комисии. Важен мотив е последващо назначаване на работа – така изпитът ще изиграе роля на подбор на нови работници/служители.

Второ: Обратна връзка с обучаваните за оценка на провеждането на обучението като качество на организация, предоставени учебни и помощни материали, преподаватели,

условия на материалната среда.

Всеки ЦПО трябва да държи сметка за мнението на обучаваните относно качеството на проведеното обучение. Както при оценяването на постиженията на обучаваните има текуща оценка и оценка за приключване на обучението, така и по отношение на цялостния процес на обучението във всичките му компоненти на качество трябва да има текуща оценка и оценка след приключване на обучението.

Текущата оценка се провежда в курса след като са минали първите дни или седмици от него в зависимост от продължителността му. Целта е навреме да се открият пропуски и слабости в организацията, да се идентифицират недоволства на обучаваните – основателни или не, и да се предприемат навременни мерки за тяхното отстраняване. В този смисъл ЦПО действа проактивно и си гарантира относително спокойно протичане на обучението.

Текущото оценяване на обучението засяга не само обучаваните, но и преподавателите, особено ако са външни. Може да се окаже, че и на тях нещо им липсва, че изпитват някакви неудобства, за които сами не биха споделили. Най-добрата форма в този случай е интервюто.

За проучване на мнението на обучаваните относно качеството на обучението е най-подходящо да се използват анонимни анкети, които да съдържат въпроси, отнасящи се поне до следните раздели:

- оценка на процеса на обучение: съответствие с потребности, тема, цел, съотношение между теория и практика, практическа насоченост, продължителност, приложение и пр.;
- оценка на предоставените учебни материали като степен на трудност, разбираемост, висота на език и стил, атрактивен външен вид, практическа насоченост и възможност за последващо използване и др.;
- оценка на преподавателите: поведение, отношение, компетентност, подход, достъпност на информацията, начин на поднасяне;
- оценка на материалната среда: условия в помещенията за обучение – кабинети и работилници/лаборатории, хранене, нощуване – ако има такива, в общите и хигиенни помещения;
- общи мнения и оценки, предложения за подобряване.

Същите анкетни карти, с леко видоизменена формулировка на въпросите, може да се използват и за оценка на обучението. Като допълнение може да се поставят въпросите относно продължителността на курса, от гледна точка постигане на целите, желание за включване в допълнително обучение по същата тема или по други надграждащи теми, готовност за разпространение на информация за курса сред колеги и познати, и препоръчване на участие в него, цялостна оценка на протичането му.

Всички анкетни карти се обработват, анализират и съхраняват грижливо към документацията на курса. На тяхна база се вземат решения за преодоляване на пропуските и подобряване на качеството като цяло.

Трето: Оценка на ефективността на обучението – за индивида, фирмата, обществото, ЦПО. За този показател ЦПО рядко се замислят и той не винаги се следи. В крайна сметка дейността му би била безсмислена, ако не се вижда многостранната полза от нея с мотивиращо въздействие върху персонала на ЦПО.

4.6. Условия за качество и ефективност на ЦПО

Изискванията към дейността на един съвременен ЦПО са описани и препоръчани в Наръчника от гледна точка на постигането на максимална ефективност и качество на дейността му.

Обобщено предпоставките и условията за качество и ефективност на обучението и успеха на ЦПО са свързани с двете среди на действие на ЦПО:

Вътрешна среда:

- добра организация и администриране на обучението;
- стабилно ресурсно осигуряване – финансово и материално-техническо;
- добър маркетинг на предлаганите услуги;
- предлагане на качествено обучение, отговарящо на потребностите на обучаваните и възложителите, с актуално съдържание, подходяща за участниците форма, оптимален обем и структура, съвременна методика, мотивиращо;
- поддържане на постоянен стремеж към иновации и прилагането им в обучението;
- поддържане на високо квалифициран в професионално и методическо отношение обучаващ персонал.

Външна среда:

- постоянни контакти със социалните партньори, с браншови камари и отделни работодатели;
- участие в държавни и обществени органи, занимаващи се с проблемите на професионалното обучение на възрастни;
- сътрудничество с чуждестранни партньори.

В детайли тези предпоставки за качество и ефективност на ЦПО се проектират върху всичките му дейности и могат да се разделят на организационни и методически.

Организационните предпоставки са свързани с всички процеси и дейности, протичащи в ЦПО, отнасящи се до създаването на оптимални условия за провеждане на успешен учебен процес. Тези дейности се отнасят основно до управлението на ЦПО и подготовката на обучението. Практиката показва, че сред най-важните от тях са:

- добра организация и подготовка на учебния процес, предполагаща: тесни връзки

с бизнеса, подбор на подходящи обучаващи, правилна калкулация на разходите за курса;

- модерна материално-техническа база;
- подходящ подбор на обучавани и формиране на групи – при възможност с относително еднороден или близък състав;
- добре разработени учебни планове, програми и материали.

Провеждането на ефективно обучение в ЦПО е свързано с осигуряването на необходимите **ресурси**: финансови, човешки, методически, материално-технически. Притеснения на ръководствата на ЦПО, свързани с осигуряване на финансови и материално-техническите ресурси, биха се решили чрез участие в проекти и привличане на бизнеса.

Непрекъснатата обратна връзка в процеса на обучение може да се осъществи с някои от следните инструменти:

- наблюдения от страна на директора на ЦПО върху организацията и провеждането на професионалното обучение;
- провеждане на анкети с курсистите, завършващи обучението, за получаване на обратна информация за качеството и организацията на обучението;
- анализ на постигнатите резултати от изпитите при завършване на квалификационния курс;
- сравнителен анализ на входящите и изходящите квалификационни равнища за установяване нивото и структурата на новопридобитите знания и умения;
- използване на „таен“ курсист, който предварително да бъде натоварен със задачата да събира впечатления от обучаваните;
- използване на специалист по обучение на възрастни и/или психолог или друг експерт с релевантна квалификация и опит, който да бъде натоварен да следи за настроеността, впечатленията и оценките на обучаваните;
- участие в курса на преки ръководители или организатори на конкретен трудов процес, които да подсказват на преподавателя потребностите от обучението на обучаваните. Този метод е полезен, когато става въпрос за обучение на хора за конкретно работно място.

Обвързването на обучението с бизнеса гарантира ефективност, затова ЦПО трябва да поддържа постоянни връзки с работодателите: да предоставят учебни материали и информация относно новости в тяхната сфера, да ги убеждава да инвестират в оборудването на работилници за професионално обучение, да предоставят при възможност своя база за обучение, както и да приемат обучаваните за производствена практика. Инвестицията на работодателите в материално-техническа база ще се възвърне чрез по-бързото адаптиране на завършилите обучението като новоназначени във фирмата към ритъма на работа в нея и по-скорошно реализиране на печалба от тях.

Важен елемент от организацията на курса е **подборът на обучавани и преподаватели**. По отношение на обучаваните е важно да се припомни, че основно изискване за успешно провеждане на професионалното обучение е осигуряване на работно място за всеки обучаван, с цел създаване на условия за максимално овладяване на практически умения по професията. Затова групите трябва да се формират в оптимален състав, по възможност еднороден и задължително с предварително проучване на входящото ниво.

Важен фактор за гарантирането на ефективен учебен процес е изборът на преподаватели. Вече бе споменато, че трябва да се обръща внимание на професионалната квалификация (притежаването на отлични знания и умения, на достатъчен професионален опит в съответната професионална област и познаване на новостите в нейното развитие: технологии, материали, източници на информация и др., връзки с фирми от бранша) и на методическата им подготовка.

Споменатите дотук организационни предпоставки се отнасят повече до спомагателни дейности, които са важни от гледна точка на подготовката на обучението и имат своето влияние върху неговата ефективност. От решаващо значение са методическите предпоставки за ефективност на учебния процес в ЦПО. Сред най-съществените от тях е разработването, периодичното актуализиране и правилно съхраняване на **учебната документация – учебна програма, на план (или работна схема) на всяко занятие** (цел, задачи, учебно съдържание, методи, средства), подготовка на **учебни и др. материали** (за теоретичното и практическото обучение). Всички тези елементи на подготовката се съдържат в папката с учебна документация (**портфолио**), специално подготвена от преподавателя за всеки курс. Това гарантира максималното съответствие между спецификата на групата, нейните очаквания и целта на обучението.

Друга предпоставка за ефективност на обучението в ЦПО е прилагането на **съвременна методика на обучение**, която се изразява в използването както на традиционни методи, така и на **интерактивни методи и нови подходи**. Те правят обучението атрактивно, ориентирано към усвояване на практически умения, полезно и интересно. Особено внимание трябва да се обръща на използването на комплексни методи на широки възможности за комбиниране на методи.

Обобщено представените **методически предпоставки за качество и ефективност на учебния процес** могат да се систематизират така:

- относителна свобода на преподавателя при разработването на учебната програма и планиране на учебния процес – възложителят задава рамката и изискванията и се оставя свобода за избор на съдържание на обучението и планиране на занятията;
- стремеж към формиране в обучаваните на компетентност за комплексно професионално действие, обхващаща професионалната, социална и методическа компетентност, както и към развитие на личността;
- формиране на знания и умения чрез модела на комплексното действие, на който се базира новия подход на ориентирано към действие обучение;
- правилният избор на методи и техники на обучение.

Центърът за професионално обучение поддържа Система за наблюдение на реализацията на пазара на труда на завършилите обучението. Системата включва:

- за завършилите професионално обучение с: придобиване на степен на професионална квалификация и с придобиване на квалификация по част от професията;
- насочване на завършилите обучавани за установяване на контакти с нови или разширяващи се предприятия в съответната професионална област;
- поддържане на връзка с предприятията и организациите, в които работят бивши обучавани на ЦПО, за получаване на обратна информация за качеството на тяхната подготовка и адаптирането им към работната среда;
- анализиране на професионалната реализация на завършилите обучавани и извършване от Експертния съвет на евентуални корекции в съдържанието на предлаганите квалификационни курсове или учебни програми;
- за завършилите професионално обучение за актуализиране или разширяване на придобитата професионална квалификация;
- поддържане на връзка със заявителите на обучението за проследяване на промяната в професионалното поведение на обучаваните в срок от три и шест месеца след приключване на квалификационния курс, относно ползването на новите знания и умения и повишаването на ефективността и производителността на работата им;
- анализиране на резултатите от дейността на завършилите обучението;
- установяване на новите потребности от усъвършенстване на професионалните знания и умения и периодично актуализиране на учебните програми от Експертния съвет.

V. Заключение

Методическият наръчник съдържа най-важните информации за преподавателите в ЦПО: кратка обща теоретична справка за съвременни тенденции в професионалното обучение на възрастни, която е полезна като обща рамка за изискванията относно качеството на обучението. Важна обща тема е и спецификата на възрастните като обучавани, защото тя задължително трябва да бъде съобразявана при организацията, провеждането и оценяването на учебния процес с възрастни. Тъй като болшинството от преподавателите в ЦПО са предимно учители от професионални гимназии, осъзнаването на различията в двете целеви групи е важен фактор за успеха на обучението в ЦПО.

Предвид факта, че повечето ЦПО не разполагат със собствен обучаващ персонал, а наемат преподаватели по извънтрудово правоотношение, е важно представянето на ЦПО като обучаваща институция за възрастни с нейната специфика на организация, управление и прилагана методика на обучение, за да могат преподавателите да получат представа за общата рамка, в която работят.

Наръчникът съдържа описание на практическото приложение на методи и техники за провеждане на интерактивно обучение, съотнесени към конкретни фази на учебния процес. По този начин преподавателите не само се запознават с тях, но и получават представа за начините на тяхното прилагане за постигане на отделни учебни цели. За правилното им използване важен фактор е опитът, защото те са в силна зависимост от характера на групата, от темата и условията за провеждане на обучението. Тази зависимост няма как да бъде описана, тя се проявява при прилагането им.

В този смисъл е препоръчително преподавателите да започнат с прилагането на методите, за да ги изпробват при различни условия и добият увереност в използването им. Наръчникът ще им бъде полезен в това отношение.

Приложение 1: Полезна литература и линкове в областта на професионалното обучение на възрастни

- Ръководство за планиране, провеждане и оценяване на ориентирано към действие обучение по Българо-германския проект за насърчаване на професионалното обучение на възрастни и заетостта /2005-2010 г./;
- „Методическо ръководство за обучение на възрастни” и „Стратегия и методика за обучение на възрастни, с оглед пазара на труда и в контекст на ученето през целия живот, както и обучение на персонала за прилагането им”, по проект „Разработване на система за анализ на потребностите от професионално образование и обучение и стратегия за обучение на възрастни” EuropeAid/120163/D/SV/BG, Програма ФАР, в изпълнение на консорциум под ръководството на фирма ГОПА Консултантс /2006 г./;
- „Ръководство за практическо обучение” по проект на ГТЦ и МОН /2009-2010 г./ „Подобряване качеството на практическото обучение в професионални гимназии и ЦПО”;
- Иванов, И. П. „Интерактивни методи за обучение”, www.ivanpivanov.com/.../55_Interaktivni-metodi-za-obuchenie.pdf;
- Караджова, М. „Съвременни подходи и методи на обучение на възрастни в програми по публична администрация”, http://ebox.nbu.bg/pa2013/6_M.Karadjova.pdf;
- Методи и техники за обучение – специфика и подбор. Методи и техники за събиране на информация, <http://bglog.net/Obrazovanie/14724>.



Национална агенция за професионално образование и обучение

Адрес: 1113 София, бул. „Цариградско шосе“ № 125, бл. 5, ет.5

e-mail: napoo@navet.government.bg

<http://www.navet.government.bg>

Този документ е създаден в рамките на проект „Подобряване качеството на услугите по професионално обучение на възрастни, предоставяни от централите за професионално обучение“ по договор № Д01-3995/ 08.05.2013 г., който се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд. Цялата отговорност за съдържанието му носи НАПОО и при никакви обстоятелства не може да се счита, че отразява официалното становище на Европейския съюз и Управляващия орган на ОПРЧР.