Co-funded by
the European Union



СРЕЩУ ПРОПАСТТА МЕЖДУ ОБУЧЕНИЕТО И ПАЗАРА НА ТРУДА – GAP

23PCP0001-2023-1-BE01-KA220-VET-000166111

ГЛОБАЛНА МЕТОДОЛОГИЯ ЗА ЦЕНТРОВЕ ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО ОБУЧЕНИЕ

I Обща дефиниция на основните понятия	Страница
Обща дефиниция на интеграцията	3
Участващи страни	4
Области на компетентност	5

II Дефиниция на акомпанимент

Въведение	6
Основни ценности	7
Договаряне на споразумение и кодекс за поведение	8
Оценка на потребностите	10
Идеален път	12
Инструменти за ангажиране на заинтересовани страни/създаване на контакти	15
Непрекъсната оценка	17
Устойчивост	19
Благодарности	20

I Обща дефиниция на основните понятия

Основната цел на проекта GAP е да подобри методите, използвани от Центровете за професионално обучение (ЦПО), за подпомагане на интеграцията (включването) на уязвими възрастни **в професионалния и социалния живот**.

Целта на настоящото ръководство е да подкрепи специалистите в сферата на професионалното обучение при идентифицирането на най-успешните процеси за професионална интеграция, откриването на слабости и прилагането на нови подходи и инструменти, които допринасят за по-висок процент на успеваемост.

Обща дефиниция на интеграцията

Интеграцията надхвърля простото настаняване на хора на работни места; тя представлява цялостен процес, който осигурява на човека инструменти, увереност и възможности за пълноценно участие в обществото. Чрез насърчаване на развитието на умения, интеграцията подготвя хората да се адаптират към променящите се изисквания на пазара на труда. Едновременно с това тя насърчава социалните връзки и мрежи, които укрепват чувството за принадлежност към общността и системите за подкрепа. Овластяването в гражданския смисъл играе централна роля, като насърчава активното участие, отговорността и осъзнаването на правата и задълженията. В крайна сметка интеграцията цели устойчивата заетост – не само чрез осигуряване на работна позиция, но и чрез подпомагане на дългосрочно професионално развитие, стабилност и устойчивост. В този смисъл интеграцията е едновременно социален и професионален път, който подкрепя хората в постигането на успешно и смислено включване. Следователно дефиницията, която можем да формулираме, е следната:

Интеграцията представлява процес на овластяване на хората за успешно социално и професионално включване чрез развитие на умения, социални връзки, гражданско овластяване и устойчива заетост.

Участващи страни

Познаването на ролите на всички участници прави процеса по-лесен и по-успешен. Всяка роля изпълнява допълваща функция, която гарантира, че обучаемите не само получават обучение, но и подкрепа за пълно професионално и социално включване. Заедно тези участници създават цялостна екосистема, в която обучаемите могат да успеят, превръщайки обучителния път не просто в образователен процес, а в реален посредник за устойчива интеграция.
Определянето на термините е важно за разбирането на ролите:

- Обучаем: Възрастен обучаем, записан в структурирана програма, насочена към развиване на знания, умения и способности в конкретна област с цел интеграция.
- Обучители: Лицата, които ръководят процеса на обучение на възрастни в структурирани програми. Тяхната роля включва както улесняване на развитието на умения и усвояването на знания чрез интерактивни методи, така и директно преподаване за предаване на конкретни компетентности и знания.
- Педагогически координатор: Лице, отговорно за планирането и координацията на педагогическите аспекти на обучителните програми. То осигурява последователност и качество на предлаганото обучение, работейки в тясно сътрудничество с обучителите и другия персонал на центъра.
- Дидактически преподавател и организационен наставник: като дидактиски наставник, той/тя подпомага учебния процес чрез обучителни материали и подкрепя индивидуално обучаемите при усвояването на компетентности и умения, включително чрез допълнителни сесии. В ролята си на организационен тютор, лицето подпомага обучаемите при организацията и комуникацията с обучители и други участници по организационни въпроси. Тази роля може да бъде изпълнявана от педагогическия координатор или от друг тютор и може да бъде разпределена между няколко лица.
- Кариерни консултанти: Специалисти, които действат като водачи и ментори на обучаемите по пътя им към заетост. Те надхвърлят техническото развитие на умения, като се фокусират върху целия процес на търсене на работа. Основните им отговорности включват овластяване на обучаемите да развият умения и поведение, необходими за успешно търсене на работа, включително ментална подготовка, както и установяване на връзки с потенциални работодатели за улесняване на наемането. Обикновено кариерният консултант се включва, когато обучаемите са близо до завършване на своя път в ЦПО.
- Стажантски преподавател: Лице в обучителната институция, което организира стажовете или чиракуването в рамките на дуалната система, наблюдава обучаемите по време на този период и работи в тясно сътрудничество с наставника в предприятието
- Наставник по стаж: Опитен професионалист, който напътства и обучава стажантите в рамките на компания. Той наблюдава обучителния процес, споделя своя опит и оценява напредъка на стажанта, за да улесни успешната му интеграция в работната среда. Обикновено изпълнява ролята на оценител по време на стажа.
- Регулаторни органи / управляващи органи: Структури, обикновено публични институции, които изпълняват тристранна роля спрямо обучителните структури: координатор, организатор и финансиращ орган. Като координатори те разработват стратегии и публични политики и координират действията на различните участници. Като организатори създават

регулаторната рамка и наблюдават нейното прилагане, включително контролните механизми. Като финансиращи органи предоставят финансовите ресурси и финансират конкретни програми. Те могат също така частично или изцяло да изпълняват някои от дейностите по идеалния път чрез специализирани институции.

Области на компетентност

Европейският съюз определя 8 ключови компетентности за учене през целия живот.
Тези осем компетентности представляват балансирана интеграция на „твърди“ и „меки“ умения. Рамката на ЕС за компетентности гарантира, че те включват преносими умения, които работодателите все по-често ценят в динамичната работна среда.

- Грамотност: Способност за разбиране, използване и интерпретиране на писмени текстове.
- Многоезичност: Способност за ефективна комуникация на различни езици.
- Математическа компетентност: Компетентности, свързани със STEM областите, включително решаване на проблеми и критично мислене
- Дигитална компетентност / ИКТ умения: Умения за работа с дигитални технологии и инструменти.
- Личностна, социална компетентност и умения за учене.
- Гражданска компетентност: Разбиране на гражданските права и отговорности
- Предприемачество: Умения, свързани с инициативност, креативност и поемане на риск.
- Културна осъзнатост и изразяване: Разбиране и оценяване на различните култури.
  За оценяване на тези компетентности VET центровете могат да използват рефлексивни дневници, оценки на представянето, въпроси, писмени тестове, казуси и др.

Въпреки че осемте области на компетентност, предложени от ЕС, предоставят стабилна рамка за развитие на умения, партньорите по проекта GAP възприемат подход да ги групират по начин, който е по-специално насочен към ЦПО.

Уменията могат да се разделят на:

- **Технически и професионални умения,** които се определят от ЦПО съвместно с пазара на труда и са пряко свързани с обучителната програма.
- **Трансверсални / житейски / меки умения,** които представляват приложими способности в различни професии, задачи и контексти, като решаване на проблеми, междуличностни умения, критично и иновативно мислене,
- **Основни умения** (математика, четене, писане) – фундаментални способности, необходими за справяне с ежедневието и работната среда.

Този подход отчита необходимостта обучаемите да изграждат не само технически и когнитивни умения, но и практически, социални и поведенчески компетентности, които улесняват прехода им към устойчива заетост.

II Дефиниция на придружаващата подкрепа

Въведение

Методологическата подкрепа за ЦПО ще допринесе за повишаване на компетентностите както на специалистите по професионално обучение, така и на обучаемите.

Важно е да се изгради съгласуван модел, който свързва целите на центъра с дейностите, резултатите, учебните резултати и въздействието.

Например:

Ако вашата цел е да увеличите възможностите за заетост на обучаемите:

- Дейностите ще включват организиране на работилници за писане на автобиография, подготовка за интервю и стратегии за търсене на работа, както и изграждане на партньорства с местни компании за предоставяне на стажове и възможности за наблюдение на работното място (job-shadowing).
- Резултатите в този случай ще бъдат броят проведени работилници, броят обучени участници, както и броят създадени партньорства и стажантски позиции.
- Учебните резултати ще бъдат подобрената готовност за заетост на обучаемите (измерена чрез самооценъчни инструменти или обратна връзка от работодатели) и повишеният процент на реализация след завършване.
- Въздействието, разбира се, ще бъде дългосрочното намаляване на безработицата сред обучаемите на центъра и, в по-широк план, в региона.

Не бива да се губи от поглед фактът, че инвестициите в уменията на хората са от съществено значение за осигуряването на конкурентноспособно, просперираще и приобщаващо бъдеще за Европейския съюз.

През март 2025 г. Европейската комисия стартира инициативата Съюз на уменията (Union of Skills), която е съгласувана с и допълва целите на методологията GAP. ЦППО следва да я вземат предвид.

Съюзът на уменията има за цел да повиши уменията и конкурентоспособността на работната сила в ЕС и да осигури достъп до качествени възможности за заетост.

Съществуват четири основни стълба:

- Изграждане на умения за качествена заетост и пълноценен живот чрез стабилна образователна основа и приобщаващ подход към ученето през целия живот.
- Повишаване и преквалификация на гъвкава работна сила, способна да се справи с дигиталния и зеления преход, особено сред хората с ниски и средни умения.
- Циркулация на уменията: улесняване на наемането от страна на бизнеса в рамките на ЕС.
- Привличане, развитие и задържане на висококвалифицирани кадри в Европа

Основни ценности

Партньорите по проекта GAP се обединиха около разбирането, че дефинирането на основните ценности на един център за професионално обучение представлява ключова стъпка при оформянето на обучителния път. Основните ценности не са просто декларативни послания; те осигуряват основата за създаване на смислена и подкрепяща учебна среда. Когато бъдат интегрирани в институционалната практика, тези ценности влияят върху ежедневната работа на обучители, координатори и персонал, като оформят културата на центъра и професионалните траектории на обучаемите. Този подход е напълно съгласуван с Европейската рамка за осигуряване на качеството в професионалното образование и обучение (EQAVET), която подчертава значението на качеството, релевантността и обучението, ориентирано към обучаемия, като ключови фактори за постигане на високи постижения в ЦПО.

Първото измерение на тези ценности е акцентът върху релевантността за индустрията. ЦПО трябва да гарантират, че техните програми отразяват както настоящите, така и бъдещите потребности на пазара на труда. Силното сътрудничество с работодатели, професионални организации и секторни мрежи позволява на центровете да предвиждат нуждите от умения и да подготвят обучаемите за развиващата се икономика. Също толкова важен е и принципът на ориентираност към обучаемия. Всеки обучаем навлиза в системата със собствени цели, предишен опит и различни стилове на учене. Поставяйки обучаемия в центъра на обучителния път, ЦПО могат да предоставят персонализирана подкрепа и да насърчат мотивацията, в съответствие с Европейския стълб на социалните права, който гарантира равен достъп до образование и обучение, съобразени с индивидуалните потребности.

Ангажираността към високи постижения и качество представлява друга съществена ценност. Непрекъснатото усъвършенстване и високите стандарти на работа гарантират, че обучението остава задълбочено, надеждно и ефективно. Тази ценност съответства на цикъла EQAVET за планиране, изпълнение, оценка и преглед, който разглежда осигуряването на качеството като динамичен и непрекъснат процес. Едновременно с това приобщаването потвърждава социалното измерение на ЦПО. Възможностите за обучение трябва да бъдат отворени и подкрепящи за всички обучаеми, независимо от пол, способности, социално-икономически статус или културен произход. Приобщаването допринася за социалното сближаване и предотвратява изключването, в съответствие с политиките на ЕС за равни възможности и недискриминация.

Ценностите подчертават и принципа на ученето през целия живот. Придобиването на умения не е еднократно събитие, а непрекъснат процес. ЦПО следва да насърчават любознателността, адаптивността и готовността за преквалификация и повишаване на квалификацията в условията на трансформиращи се индустрии. Това е в съответствие с Европейската рамка за ключовите компетентности за учене през целия живот, която акцентира върху развитието на умението „учене как да се учи“ и насърчаването на адаптивността. Тясно свързана с това е и ангажираността към иновации и адаптивност. Чрез възприемане на нови технологии, педагогически подходи и тенденции на работното място, ЦПО запазват своята чувствителност към бързо променящите се изисквания на пазара на труда, като по този начин подкрепят устойчивостта както на индивидуално, така и на институционално ниво.

В крайна сметка успехът на ЦПО може да бъде измерен чрез пригодността за заетост. Тя надхвърля придобиването на технически умения и включва развитието на трансверсални

компетентности като решаване на проблеми, комуникация и предприемаческо мислене. Пригодността за заетост е свързана и със способността на обучаемите да създават възможности за себе си, като по този начин се насърчава активното гражданство и икономическото участие. За да се постигнат тези цели по отговорен начин, ЦПО трябва да работят при спазване на етика и почтеност. Прозрачните, отчетни и справедливи практики изграждат доверие между обучаеми, работодатели и общности, като същевременно служат като модел за професионално поведение на работното място.

Накрая, ефективното функциониране на системите на ЦПО зависи от сътрудничеството и партньорствата. Чрез изграждане на силни мрежи с индустрията, местните власти, семействата и образователните институции, ЦПО разширяват възможностите за обучаемите и затвърждават ролята си на двигатели на регионалното развитие. В рамките на това сътрудничество следва да бъдат интегрирани и принципите на устойчивост и социална отговорност. Центровете трябва не само да подготвят обучаемите за пазара на труда, но и да насърчават екологично отговорни практики и социални ценности.

В своята цялост тези ценности формулират визия за ЦПО, която е ориентирана към обучаемия, социално приобщаваща и насочена към бъдещето. Те предоставят цялостна рамка за професионално образование и обучение, съгласувана с европейските приоритети, способна да подготви обучаемите за пълноценно участие на пазара на труда, като същевременно укрепва ролята им на активни и отговорни граждани.

Договаряне на споразумение и кодекс за поведение

Създаването на кодекс за поведение позволява да се определят границите на взаимоотношенията между обучаемия и обучителния център, както и да се посочат задълженията, които и двете страни поемат при ангажиране с обучителния процес.

Стъпки за създаване на успешен кодекс за поведение:

A- Определяне на целта

Основната цел на създаването на Кодекс за поведение в ЦПО е да се насърчи безопасна, уважителна и продуктивна учебна среда, в която всички участници могат да успеят. Кодексът служи като рамка, която определя ясни очаквания за поведението на всички, ангажирани в образователния процес.

Той подпомага обучаемите да разбират своите отговорности и стандартите на поведение, необходими за подкрепа на тяхното академично и професионално развитие. Същевременно предоставя насоки за преподаватели, обучители и административен персонал, като насърчава взаимно уважение и отчетност на всички нива в институцията. Чрез включването на ключови заинтересовани страни – обучаеми, преподаватели и административен персонал – в процеса на разработване, кодексът се превръща в

споделено споразумение, което отразява ценностите и културата на ЦПО и гарантира колективна ангажираност към поддържането на позитивна и приобщаваща учебна среда.

Б- Събиране на мнения и съгласуване с основните ценности на центъра

Това е важна стъпка в разработването на Кодекс за поведение, съответстващ на основните ценности на ЦПО. Процесът включва открити обсъждания и консултации с цел идентифициране на приемливото и неприемливото поведение, като се гарантира, че очакванията са ясно дефинирани и разбрани. Също така е важно да се анализират предизвикателствата, пред които са изправени обучаемите, преподавателите и персоналът в учебната среда, тъй като тези наблюдения подпомагат създаването на реалистични и подкрепящи поведенчески насоки.

Кодексът следва да включва препратки към системи за подкрепа като услуги за психично здраве, консултиране и процедури за подаване на сигнали и жалби, които да подпомагат хората при справяне с трудности и разрешаване на конфликти по подходящ начин.

През целия процес водещи трябва да бъдат принципите на уважение, отговорност, почтеност, приобщаване и безопасност, които формират етичната основа на културата и общността на центъра.

В- Изготвяне на кодекса

От съществено значение е документът да бъде ясен, кратък и написан на език, който е лесно разбираем за всички членове на общността на ЦПО. Езикът трябва да бъде директен и приобщаващ, като отразява правата и задълженията на всички – обучаеми, преподаватели и персонал.

Кодексът следва да започва с очертаване на ключовите очаквания, които ръководят ежедневното поведение, като редовно присъствие, уважително отношение и ефективно сътрудничество между обучаеми и обучители. Също така трябва ясно да дефинира неприемливото поведение, включително прояви на тормоз, дискриминация, нечестност или преписване, като подчертае, че подобни действия подкопават ценностите и почтеността на институцията. Освен това Кодексът трябва да посочва последствията при неспазване на правилата, като гарантира, че дисциплинарните мерки са справедливи, последователни и прозрачни.

Наред с тези изисквания следва да бъдат установени ясни процедури за подаване на сигнали и жалби, които да предоставят възможност на всички да изразяват притеснения или да докладват нарушения.

Включването на механизми за подкрепа (консултиране, менторство, медиация) подчертава ангажимента на институцията както към отчетността, така и към грижата, като подпомага хората да се учат от грешките си и да допринасят положително за учебната общност.

Г- Официализиране и комуникация

След като Кодексът за поведение бъде разработен съвместно, той следва да бъде ефективно комуникиран в рамките на VET центъра. Процесът започва с получаване на официално одобрение от директора или управителя на институцията, което гарантира, че кодексът е признат като водеща политика. След одобрението документът трябва да бъде леснодостъпен за всички чрез публикуване в различни формати, като печатни копия, електронна поща и други подходящи канали.

Кодексът следва да бъде представян по време на въвеждащи обучения и ориентационни сесии за персонала, което подпомага утвърждаването на неговите принципи като част от културата на центъра още от самото начало. За да се засили отчетността и споделената отговорност, както обучаемите, така и персоналът следва да подпишат декларация, че са прочели, разбрали и се съгласяват да спазват Кодекса. Чрез тези действия ЦПО демонстрира своя ангажимент към поддържането на уважителна, прозрачна и единна учебна среда.

Д- Наблюдение и редовен преглед

Кодексът е документ, който следва да бъде преразглеждан ежегодно. VET центровете могат да събират обратна връзка за предходната година, за да адаптират или актуализират съдържанието при необходимост. Заинтересованите страни, обучаемите и персоналът могат да се сблъскват с нови предизвикателства или да предоставят нови гледни точки, които представляват ценна информация за подобряване на кодекса.

В същото време кодексът не бива да бъде прекалено дълъг или труден за разбиране; той е динамичен документ, който трябва да бъде адаптивен и възможно най-ясен.

Основните елементи, които обикновено се включват в добър кодекс или споразумение, са:

- Правила за присъствие и точност.
- Изисквания за безопасност и хигиена.
- Уважение към многообразието и приобщаването.
- Използване на мобилни телефони и устройства.
- Очаквания за участие (с ясно определени данни/изисквания при необходимост)
- Норми за обратна връзка и комуникация, канали и лица за контакт.
- Процедури за разрешаване на конфликти, включително определяне на лице за медиация.
- Ясни последствия при неспазване на правилата.

5. Редовно наблюдавайте и преглеждайте

- Събирайте обратна връзка годишно
- Коригирайте според новите предизвикателства или мненията на заинтересованите страни
- Поддържайте кодекса динамичен и отзивчив

Договарянето на кодекс за поведение в ЦПО не е само въпрос на управление на поведението – то е педагогически инструмент, който подкрепя ученето, професионализма и овластяването. То е в съответствие с целите на ЦПО: не само да се преподават умения, а да се подготвят цялостни, отговорни и готови за работната среда личности.

Оценка на потребностите

Оценяването на педагогическите потребности на обучаемите и на персонала, който ги подкрепя в ЦПО, може да се осъществи по различни начини.

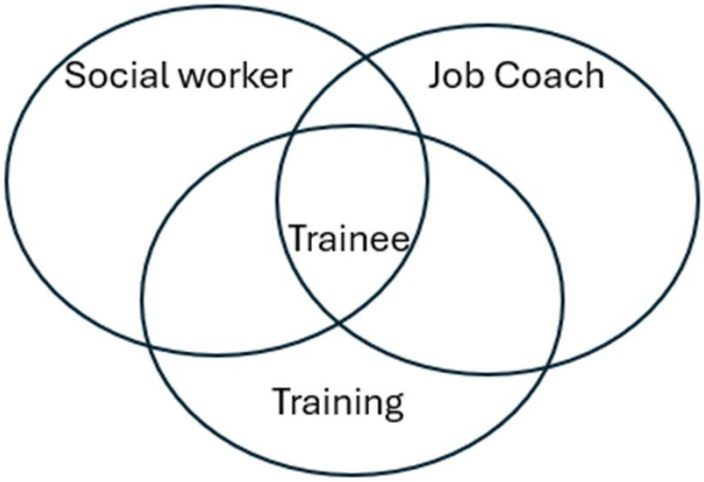
Преди събирането на информация следва да се изясни дали искаме да оценим потребностите на отделните обучаеми, на групата или на самия център. Също така трябва да се прецени дали фокусът е върху техническите умения, практическите умения, меките умения, благосъстоянието и др.

Как можем да извършим тази оценка?

- Интервюта и разговори
- Въпросници
- Оценки на уменията
- Фокус групи
- Наблюдения от страна на обучители и персонал
- Консултиране с пазара на труда
- Консултиране с външни заинтересовани страни

Как можем да извършим тази оценка? Това е многостепенен процес. Той работи най-добре, когато се комбинират систематични инструменти с подходи, ориентирани към човека.

Като илюстративен пример за този многостепенен подход включваме модела, разработен от един от директорите на ЦПО в Белгия, при който обучаемият е в центъра на фокуса, а специалистите от институцията работят по съвместен начин:



За оценка на потребностите предлагаме следните стъпки:

Изяснете потребностите, които ще бъдат анализирани.

Съберете данни по качествен и количествен начин (за обучаеми и за обучители). Можете да използвате прости инструменти като въпросници за самооценка (напр. инструмент „Първа сесия за лично консултиране“ в етапа „Прием“ от Пътя) или по-задълбочени инструменти като личностни тестове (напр. теста на Холанд). Индивидуалните срещи също са важни за събиране на качествени данни.

Планирайте редовни срещи за кръстосана проверка на информацията (напр. самоотчети на обучаемите спрямо наблюдения на преподавателите). Отделянето на време за тази кръстосана информация е съществено в процеса на включване.

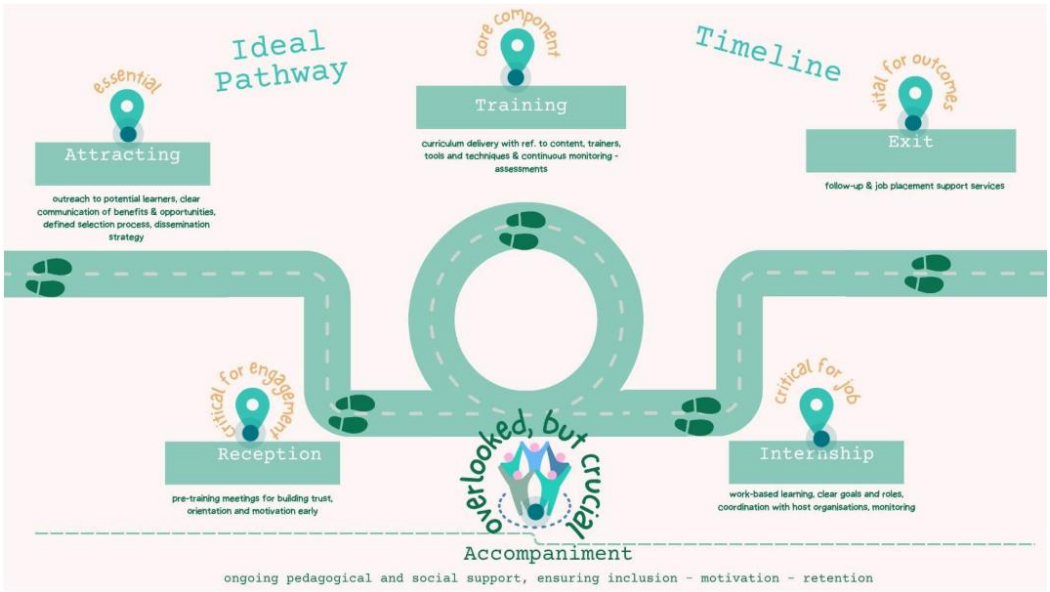
Анализирайте и приоритизирайте: вземете предвид както краткосрочните корекции в обучението, така и дългосрочните планове за развитие.

Превърнете оценяването в постоянен процес, а не в еднократна дейност. Можем да открием няколко примера за инструменти за оценка в представените в платформата GAP инструменти, сред които:

- Дигитален план за действие
- Първа сесия за лично консултиране
- Оценка на самоувереността
- План за действие за приобщаване
- Матрица за оценка на напредъка
- Матрица за профилиране на компания

Идеален път

Партньорите оцениха процесите, следвани от ЦПО в съответните им държави в рамките на разработването на обучението. Въз основа на това беше създаден шестстепенен „идеален път“, който служи като гръбнак на проекта GAP и улеснява специалистите в ЦПО при избора на подходящите инструменти.



При разработването на този път се фокусираме върху 5 основни идеи или концепции, които преминават хоризонтално през всички етапи. Концепциите са следните.

Приобщаване: То засилва социалната кохезия и икономическата устойчивост, поради което трябва да се гарантира, че лица от различни среди — включително хора с увреждания, мигранти, жени и други недостатъчно представени групи — имат равен достъп до обучение, услуги за подкрепа при заетост и възможности. Разработвайте приобщаващи пътища чрез разпознаване и преодоляване на бариерите за участие, като предлагате адаптирана подкрепа и гъвкави подходи, отговарящи на потребностите на ВСИЧКИ обучаеми.

Висококачествени услуги: Професионалното образование и обучение се оценяват наравно с общото образование, затова трябва да се гарантира предоставянето на услуги с високо качество по отношение на развитие на умения, основни знания и достъп до висше образование.

Персонализиран подход: Работите с нехомогенна целева група, затова създавайте персонализирани планове за действие с конкретни и постижими цели, като отчитате индивидуалността, силните и слабите страни на обучаемите.

Релевантност към пазара на труда: Бизнесът, професионалните асоциации, търговските камари и др. се считат за ключови заинтересовани страни на пазара на труда, затова изграждайте силни и взаимноизгодни партньорства и идентифицирайте потребностите на пазара на труда. Можете да включите всички чрез създаване на иновативна и модерна учебна програма.

Идентифицирането на инструментите, които подпомагат процесите в ЦПО, е важна стъпка към по-добро цялостно разбиране от страна на персонала и обучаемите. Това разбиране може да бъде постигнато чрез следване на идеалния път или чрез адаптирането му към специфичните нужди на всеки център.

6-ТЕ СТЪПКИ НА ИДЕАЛНИЯ ПЪТ:

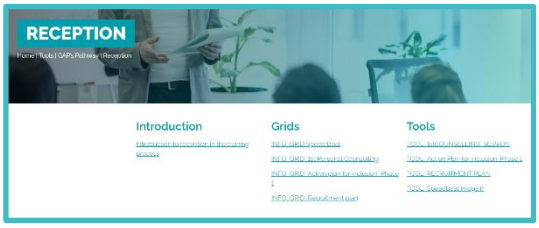
А. Привличане на обучаеми:

Привличането на обучаеми е ключова стъпка за гарантиране на успеха на програмите за професионално обучение и тяхната интеграция на пазара на труда. Добре структурирана стратегия не само увеличава броя на участниците, но и гарантира, че подходящите кандидати се записват в обучителните програми, като по този начин се максимизират техните възможности за професионално развитие и заетост.



Б. Прием на обучаеми:

Приемът е периодът от първия момент на среща с обучаемите до началото на същинското обучение.
От педагогическа гледна точка това включва дейности като започване на адаптиране на проекта към обучаемия, провеждане на входяща оценка, оценка и самооценка на обучаемите, както и първоначална оценка на специфичните потребности.



В. Обучение и образование

Обучението е процес на подобряване на уменията, знанията и компетентностите на дадено лице с цел повишаване на неговото представяне в конкретна дейност или сектор.

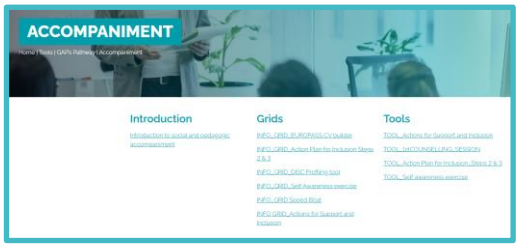
Непрекъснатото, самостоятелно мотивирано и доброволно придобиване на знания и умения през целия живот е известно като учене през целия живот. То обхваща социалното, професионалното и личностното развитие, в допълнение към формалното образование.

Това е съществено за успешното включване в заетост, тъй като предоставя на хората уменията, компетентностите, знанията и самоувереността, необходими за включване и успех на пазара на труда.



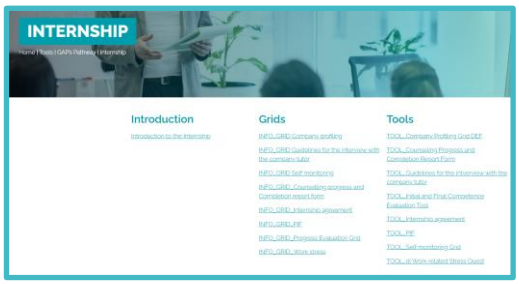
Г. Педагогическа и социална съпътстваща подкрепа

Ключов компонент от обучителния път към включване на пазара на труда е продължаващата педагогическа и социална съпътстваща подкрепа, която не само подобрява индивидуалните способности, но и улеснява по-широкото социално и икономическо приобщаване.



Д. Стаж

Стажът е съществена част от Професионалното образование и обучение (ПОО) и представлява краткосрочна, структурирана възможност за учене, която ангажира обучаемите в реална професионална или работна среда. В този подход той преодолява разликата между теоретичното обучение и практическото приложение, като позволява на обучаемите да изграждат, прилагат и затвърждават своите компетентности в съответствие с нуждите на пазара на труда.



E. Изход

Съпътстващата подкрепа при изход играе ключова роля при подготовката на обучаемите за пазара на труда.

Тя гарантира, че обучаемите не само успешно завършват обучението си, но и преминават ефективно към заетост.



Инструменти за ангажиране на заинтересовани страни/създаване на контакти (Връзка към онлайн обучение Модул 3)

В рамките на проекта GAP беше разработено и ръководство за изграждане на мрежа около ЦПО. Създаването на мрежа е от съществено значение за обучаемите: тя им предоставя по-широка перспектива, увеличава шансовете им за намиране на работа и подобрява успеха в процеса на включване. На всеки етап от пътя участват различни заинтересовани страни, които също са част от тази мрежа.

Създаването на ангажираност в ЦПО означава свързване на обучаемите с учебния процес по смислен, мотивиращ и овластяващ начин — на емоционално, когнитивно и поведенческо ниво. Това е свързано с развитието на мрежа и с познаването на общността и обхвата на действие.

Проектът GAP предлага практическо ръководство и e-learning модул за изграждане на силна мрежа в подкрепа на обучаемите по пътя им към заетост.

В рамките на ЦПО можем да разглеждаме образователната мрежа като връзките между различни заинтересовани страни, като училища, преподаватели, институции, работодатели, НПО и създатели на политики, като всички те са от ключово значение за подобряване на качеството, релевантността и приобщаването в образованието.

GAP има за цел да подпомогне ЦПО при изграждането на мрежи с местни заинтересовани страни, за да обедини местни партньори, които могат да разработват и предоставят подкрепени стажове на местно ниво с цел създаване на пътеки за включване на безработни лица в платена заетост.

Работата със заинтересованите страни и създаването на мрежа за сътрудничество ще подкрепи ЦПО в различните етапи на GAP пътя, като:

- Привличане и набиране на обучаеми
- Обучение и образование
- Стаж
- Съпътстваща подкрепа при изход

Подходът към местните заинтересовани страни може да бъде предизвикателна задача, която изисква разнообразни умения.

В платформата GAP можете да намерите инструменти, които подпомагат идентифицирането и разбирането на всички релевантни участници, техните роли, интереси, влияние и др., чрез класифициране по високо, средно или ниско ниво. Инструментът е „Матрица власт–интерес за инициативи за заетост“ (Power-Interest Matrix for Employment Initiative). Той може да се използва за събиране на информация относно заинтересованите страни. Матрицата може да се актуализира постоянно и следва да се съхранява в обща папка в рамките на ЦПО, така че целият персонал, ангажиран със стажове или чиракуване, да има достъп до информацията.

Привличане и набиране на обучаеми:

Необходимо е:

- Да се разбере местният и икономическият контекст, да се идентифицира целевата група (NEETs, безработни, лица, неудовлетворени от текущото си работно място, уязвими групи) и да се познават законовите изисквания и възможните стимули за обучение на тази група, като се вземат предвид и съществуващите политически промени, които могат да повлияят на потребностите.
- Да се идентифицират релевантните заинтересовани страни, които могат да подкрепят този етап. Например: местни бюра по труда (които могат да предоставят база данни или да бъдат заинтересовани от сключване на договори/споразумения) или създатели на политики, заинтересовани от нашата гледна точка относно инструментите за включване на пазара на труда
- Да се идентифицират инструменти за сътрудничество със съответните заинтересовани страни (установяване и поддържане на контакт, споразумения, обратна връзка)

Обучение и образование

- Заинтересованите страни могат да валидират учебните програми и уменията и компетентностите, които трябва да бъдат в съответствие с нуждите на пазара на труда или със специфичните нужди на клиенти от различни индустрии.

- Да се идентифицират релевантни заинтересовани страни. Например: частни компании, синдикати, асоциации на компании и университети
- Да се идентифицират инструменти за сътрудничество със съответните заинтересовани страни (установяване и поддържане на контакт, споразумения/договори, анкети/интервюта за обратна връзка, оценка преди и след интервенциите)

Стаж

- Да се идентифицират на първо място организациите, заинтересовани да предоставят стаж: компании, индустрии, публични организации, НПО и др.
- Да се идентифицират инструменти за сътрудничество с доставчиците на стаж (установяване на контакт, споразумения/договори, разбиране на техните правила, обратна връзка, оценка на интервенциите и др.)

Съпътстваща подкрепа при изход

- Да се разбере местният икономически контекст и текущите възможности на пазара на труда
- Да се идентифицират релевантните заинтересовани страни: бюра по труда, компании
- Да се идентифицират инструменти за сътрудничество със съответните заинтересовани страни (установяване и поддържане на контакт, споразумения/договори, обратна връзка)

Ангажирането на заинтересованите страни и изграждането на мрежа са от съществено значение за доброто функциониране на един ЦПО. Чрез поддържане на активно сътрудничество с ключови заинтересовани страни — като работодатели, публични органи, социални партньори, общностни организации и семейства — ЦПО гарантират, че техните обучителни програми остават релевантни спрямо нуждите на пазара на труда и социално отговорни. Добре структурирана мрежа улеснява обмена на информация, подпомага разработването на възможности за обучение чрез работа и подобрява прехода на обучаемите от образование към заетост. Освен това тя укрепва капацитета на центъра за иновации, споделяне на ресурси и непрекъснато усъвършенстване. В рамките на GAP ангажирането на заинтересованите страни не е периферна дейност, а основен механизъм, който подпомага пригодността за заетост, приобщаването и дългосрочната институционална устойчивост.

Непрекъсната оценка

Непрекъснатата оценка подпомага проверката дали учебната програма и преподаваните умения остават съобразени с текущите изисквания на пазара на труда, дали осигуряват на обучаемите умения за пригодност за заетост, подобряват качеството на преподаване и допринасят за изграждането на по-силни връзки с индустрията.

Оценяването заема централно място в проекта GAP, тъй като гарантира, че обучителният процес остава динамичен, адаптивен и съобразен както с развитието на обучаемите, така и с нуждите на пазара на труда. То не се ограничава до периодично измерване на знанията; разглежда се като продължаващ процес на наблюдение, рефлексия и адаптиране, който съпътства обучаемите през целия им учебен и професионален път на включване. То служи като мост между образованието и пригодността за заетост, позволявайки на ЦПО да проследяват напредъка, да идентифицират

пропуските и да предоставят навременна обратна връзка, която подкрепя развитието и мотивацията на обучаемите.

Тя е особено важна в професионалното образование, където практическите компетентности, нагласите и меките умения се развиват постепенно чрез опит и рефлексия. Чрез включване на редовни формиращи оценки — като дейности за самооценка, партньорска оценка и наблюдения в реална работна среда — ЦПО гарантират, че обучаемите остават активно ангажирани в собствения си учебен процес и разбират как техните умения се пренасят в професионалния контекст.

В методологията на GAP непрекъснатата оценка подкрепя и осигуряването на качеството и подобряването на цялата система за обучение. Тя позволява на обучителите и координаторите да събират доказателства за това какво работи и къде са необходими корекции — както на индивидуално, така и на институционално ниво. Този цикъл на обратна връзка укрепва принципите на високи постижения, адаптивност и обучаемо-центриран подход, които са в основата на рамката GAP. Освен това гарантира съгласуваност между различните етапи на GAP пътя — от ориентиране и обучение до включване и проследяване — чрез поддържане на ясна връзка между целите, учебните резултати и представянето в реална среда.

В по-широк план непрекъснатата оценка допринася за изграждането на култура на рефлексия и учене през целия живот в рамките на ЦПО. Тя насърчава както обучителите, така и обучаемите да възприемат ученето като развиващ се процес, а не като фиксирана цел. Този подход е съществен за насърчаване на пригодността за заетост и адаптивността в бързо променящите се пазари на труда. Чрез интегриране на практики за непрекъсната оценка в ежедневната си дейност, ЦПО не само повишават ефективността на обучението, но и гарантират, че техните програми остават релевантни, приобщаващи и ориентирани към бъдещето.

В крайна сметка, в рамките на проекта GAP, непрекъснатата оценка е ключов инструмент за преодоляване на разликата между обучението и света на труда. Тя овластява обучаемите да поемат отговорност за своя напредък, позволява на преподавателите да адаптират подкрепата към индивидуалните потребности и предоставя на институциите необходимите доказателства за поддържане на висококачествено и въздействащо професионално образование. В контекста на GAP непрекъснатата оценка не се ограничава до измерване на резултатите в края на курса; тя представлява продължаващ процес, който проследява напредъка, идентифицира предизвикателствата и насочва подобренията през целия обучителен път. Този подход позволява на обучителите и координаторите да адаптират педагогическите стратегии в реално време, гарантирайки, че всеки обучаем получава персонализирана подкрепа и постига значимо развитие на компетентностите. Освен това непрекъснатата оценка укрепва цикъла на осигуряване на качеството в ЦПО чрез предоставяне на доказателства, основани на данни, относно ефективността на методите на преподаване, релевантността на обучителното съдържание и общото въздействие върху пригодността за заетост. Тя също така насърчава комуникацията между обучаеми, обучители и работодатели, създавайки култура на обратна връзка, която повишава мотивацията и отчетността. По същество в методологията GAP непрекъснатата оценка действа като мост между ученето и практиката — подпомагайки ЦПО непрекъснато да усъвършенстват своите подходи, да валидират напредъка и да поддържат високи стандарти в професионалната подготовка

Устойчивост

Тя включва съгласуване на образователните практики, учебните програми и партньорствата с дългосрочните икономически, социални и екологични цели.

Това може да бъде постигнато чрез:

Укрепване на партньорствата с индустрията: Сътрудничество с устойчиви предприятия и лидери в индустрията, за да се гарантира, че обучението отразява реалните нужди на пазара на труда.

Насърчаване на обучение чрез работа, като чиракуване и стажове в сектори със силен фокус върху устойчивостта (напр. възобновяема енергия, зелено строителство).

Насърчаване на ученето през целия живот и повишаване на квалификацията Гарантиране, че възрастните обучаеми и работещите в преход имат достъп до релевантни обучителни програми. На първо място, ЦПО трябва да възприемат, когато е възможно, гъвкави и модулни обучителни пътеки, които позволяват на възрастните да участват в обучение съобразно своите професионални и лични обстоятелства. Това включва предлагане на почасови, вечерни и онлайн курсове, които правят участието възможно за вече заети лица или за хора в процес на кариерен преход. Използването на смесено обучение и дигитални инструменти — като платформата GAP за специалистите в ЦПО — може допълнително да повиши достъпността, като позволява на обучаемите да напредват със собствено темпо, запазвайки баланс между обучение и работни ангажименти.

Насърчаване на местната и общностна ангажираност: Насърчаване на партньорства между институциите за ПОО, местните общности и работодателите.

Интегриране на зелени и дигитални умения в учебните програми. Осигуряване на обучаемите на трансверсални компетентности

Устойчивостта в ученето през целия живот зависи също така от публичните политики и механизмите за финансиране, които стимулират участието. ЦПО следва да работят в сътрудничество с публичните органи и работодателите за създаване на схеми за финансиране, ваучери за обучение или модели на съфинансиране, които правят образованието за възрастни финансово достъпно. Вграждането на идеалния път на GAP в национални или регионални стратегии за учене през целия живот може да подпомогне осигуряването на устойчиви ресурси и институционален ангажимент.

Благодарности

Бихме искали да благодарим на всички центрове и специалисти, които се включиха, споделиха своята визия и ни разказаха за своите процеси и инструментите, които използват, за да направят обучителните си програми успешни, както и за това, което следва да бъде подобрено в тези процеси.

За постигане на целите бяха проведени общо 27 полуструктурирани интервюта — присъствени и/или онлайн — с подкрепата на въпросник.

Общо 27 центъра отговориха на въпросниците:

Белгия – 7 центъра от AID; AID Soleimont, Le Perron du Lilon, Coften, Alter Form, Agora, CEFAID, La Chom'hier.

Гърция: 4 центъра от МЕК (Община Терми – служби по заетостта, VTC Stathis Pantazis, VTC KPP, University of Macedonia)

България: 7 центъра от ТТВ (УниБИТ, Агенция за икономическо развитие Банско, СПД Местна агенция за икономическо развитие - Разлог, Център за професионално обучение към Център за развитие и успех ЕООД, ВИФИ България, ПИ ЕМ КОНСУЛТИНГ ЕООД, ЕЦИХ Тракия)

Италия: 5 центъра от FLC (VET center Fondazione Luigi Clerici Ancona, VET center Fondazione Luigi Clerici Milano Montecuccoli, VET center Fondazione Luigi Clerici Milano San Giuliano, VET center Fondazione Luigi Clerici Milano Lodi, Filippo Rosati – Coach specialized in Orientation and Inclusion in VET and technical Institutes)

Румъния 5 центъра от ACDC (University of Suceava, Bucovina Institute, Employment Office Suceava, Employment Office Botosani, Chamber of Commerce Botosani)

Въпросниците бяха проведени в периода май – юли 2024 г., а резултатите бяха събрани до октомври 2024 г.

Тази публикация е разработена с финансовата подкрепа на Европейската комисия в рамките на програмата Erasmus+. Информацията и възгледите, изложени в настоящата публикация, са на авторите. Европейската комисия и Белгийската национална агенция не могат да бъдат държани отговорни за начина, по който може да бъде използвана съдържащата се в нея информация