



МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА

ИНВЕСТИРАМЕ В ХОРАТА



**ЦЕНТЪР ЗА РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ
РЕСУРСИ И РЕГИОНАЛНИ ИНИЦИАТИВИ**
единен сертификационен център



www.chrdri.net

БЮЛЕТИН

ноември 2023



НА ФОКУС



ПРИЛАГАНЕТО НА МЕТОДИКАТА
РОИТ – ЕДНА ДОБРА ПРАКТИКА В
РАБОТАТА НА ЦРЧРРИ



АДАПТИВНОТО ОБУЧЕНИЕ КАТО ЧАСТ
ОТ БЪДЕЩЕТО НА ОБУЧЕНИЕТО ЗА
ВЪЗРАСТНИ



ГРАФИК НА ОБУЧЕНИЯТА ЗА
МЕСЕЦ НОЕМВРИ



ЕЛЕКТРОННА БИБЛИОТЕКА

WWW.E-LIBRARYEU.COM



КЛУБ НА ЛЕКТОРА

WWW.LECTURERCLUB.COM



ПЛАТФОРМА ЗА
ДИСТАНЦИОННО
ОБУЧЕНИЕ



През месец ноември Центърът ще проведе три обучения за администрацията от социалната сфера – един практикум и два методически семинара и два курса за безработни лица, финансирани по Националния план за действие по заетостта. Практикумът ще запознае участниците със спецификата на провеждане на интервю за подбор в държавната администрация, а методическите семинари са предназначени за социални работници от цялата страна. В първия от тях те ще могат да надградят знанията и уменията си по отношение на провеждането на интервю с хора с увреждания при изготвяне на индивидуална оценка на потребностите, а вторият е посветен на трудната работа с деца в риск и на изготвянето на социален доклад.

Обученията за безработни лица през месец ноември включват ключовата компетентност „Лидерски умения“, както и следващия го професионален курс по специалност „Малък и среден бизнес“.

В Центъра тече подготовката и планирането както на семинарите за държавната администрация, така и на курсовете за безработни лица, които ще бъдат проведени през следващата учебна година. За целта се осъществяват и анализират съответно проучвания на потребностите от обучение сред служителите на Министерство на труда и социалната политика и ВРБ към министъра на труда и социалната политика и на потребностите на пазара на труда.

От началото на м. ноември г. за изпълняващ длъжността директор на ЦРЧРРИ е назначен г-н Иван Бакалов, дългогодишен началник на отдел „Учебна дейност“ в Центъра и ръководител на редица международни и национални проекти в сферата на обучението на възрастни.

ПРИЛАГАНЕТО НА МЕТОДИКАТА РОИТ – ЕДНА ДОБРА ПРАКТИКА В РАБОТАТА НА ЦРЧРРИ



*Интервю с д-р Камелия Петкова,
консултант към ЦРЧРРИ по прилагане на методиката РОИТ в обученията за
държавната администрация и при безработните лица, участващи в курсове за
професионална квалификация по НПДЗ*

Галина Иванова: Едно от големите предимства на Центъра за развитие на човешките ресурси и регионални инициативи като обучителна институция е последователното прилагане на обективна методика за оценка на качеството на обученията, която дава реална представа работата на всички участници в обучителния процес. Бихте ли ни разказали повече за същината на методиката, по която се извършва оценката на качеството и за това какви са нейните предимства при оценката на обученията на възрастни?

Камелия Петкова: Методиката РОИТ, която прилагаме в Центъра, представлява съвкупност от подходи, методи, техники и процедури за оценка на обученията за администрацията и на курсовете за безработни лица по НПДЗ, която се основава на общата методика ROI (Възвръщаемост на инвестициите), създадена от американския изсле -

довател Доналд Къркпатрик и по-късно усъвършенствана от неговия последовател Джек Филипс. Тази методиката предоставя възможност за детайлен анализ на всички етапи от процеса на обучение, като оценява удовлетвореността на участниците от различни аспекти на обучителния процес, дава възможност за измерване на трансфера на знания/ умения, получени в следствие участието в обучението, а също така и оценява практическата приложимост на наученото в реална работна среда. Конкретно за оценката на обученията за държавната администрация тази методика се прилага в рамките на три нива, както следва:

ниво 1: Удовлетвореност – има за цел да оцени удовлетвореността на участниците в обучението по определен набор от показатели;

ниво 2: Трансфер на знания – отговаря на въпроса до каква степен участниците повишават своите знания и/или усъвършенстват уменията си по изучаваните теми;

ниво 3: Промяна на работното място – оценява до каква степен служителите променят своето професионално поведение в резултат от наученото и каква промяна настъпва от това на работното им място.

Галина Иванова: Откога се прилага методиката в Центъра и какви промени претърпя тя през годините?

Камелия Петкова: Тази методика се прилага в Центъра още от 2004 г., като в началото предмет на оценка бяха само обучения, финансирани от един мащабен проект между МТСП и МОЦ на МОТ на тема: „Изграждане на институционалния капацитет на Министерството на труда и социалната политика на Република България“. Постигнатите резултати от този проект се превърнаха концептуално и оперативно в предпоставка за друг проект – „Подкрепа на Министерството на труда и социалната политика на Република България за развитие на човешките ресурси в страните от Югоизточна Европа“ който започна през 2008 г. и предостави устойчивост за прилагане на РОИТ методиката за обученията на администрацията до 2014 г., като я възприе и за дейностите по този проект. Впоследствие, предвид възможностите, които предлага тази методика в посока подобряване на качеството на обученията, отчитайки нуждите на участниците, РОИТ започна да се прилага и при оценката на курсовете за професионална квалификация на безработните лица по НПДЗ. Това, което е важно в слу -

чая, е, че при тази целева група дори успяхме да доразвием тази методика, като я прилагаме и понастоящем до 4-то ниво. Тоест, осъществяваме обратна връзка с обучаемите 6 месеца след приключване на участието им в курса с оглед проследяване на степенята на реализация на безработните на пазара на труда, а също така и оценка на техните знания в реална работна среда от страна на работодателите.

Трябва да отбележа, че РОИТ претърпя развитие и по време на Ковид кризата. В този тежък период бяхме принудени да модифицираме методиката и да я пригодим за оценка на обучения, които Центъра започна да реализира на своите дигитални платформи за обучение. Смя да твърдя, че и в този модифициран вид РОИТ доказва, че може да бъде считан за един изключително ценен инструмент за ранно идентифициране на пропуски и проблеми, възникнали в хода на учебния процес, посочвайки проблемните зони, в които следва да бъдат взети нужните решения от страна на служителите на Центъра при организирането на последващите обучения.

Галина Иванова: Възможностите за модифициране на РОИТ методиката с оглед на различните потребители се очертава като особено важна характеристика. Бихте ли ни казали малко повече по отношение на спецификата на прилагането и в професионалните обучения за безработни лица по НПДЗ?

Камелия Петкова: Както посочих по-горе, за целите на курсовете за професионална квалификация по НПДЗ, методиката бе модифицирана, така че да може да отчита спецификите на конкретната целева група: безработни лица. В момента, ние активно я прилагаме в рамките на 4 нива на оценка, което позволява да бъде измерен и дългосрочния ефект от участието на безработните лица в тези обучения. Нивата, които обхващаме са както следва:

- Ниво 1: Удовлетвореност – дава отговор на въпроса: Как се чувстват участниците в програмата по време на нейното провеждане?
- Ниво 2: Трансфер на знания – отговаря на въпроса: До каква степен участниците повишават своите знания, усъвършенстват уменията и компетентностите си?

- Ниво 3: Промяна в професионалното поведение – даващ отговор на въпроса: Доколко проведеното обучение е променило поведението на обучаемите на пазара на труда ? Каква промяна има в нагласата за започване на работа по придобитата квалификация?
- Ниво 4: Практическа приложимост – отчита дългосрочния ефект от инвестицията в обучението на безработните лица, участващи в курсове за професионално обучение.

Галина Иванова: Какъв е потенциалът на тази методика за оценка на възвращаемостта на разходите от обучения и как тя би могла да бъде доразвита?

Камелия Петкова: Тази методика има голям потенциал, от гледна точка на това, че е възможно да бъде остойностена ползата от участието на едно лице в конкретно обучение, съпоставяйки разходите за неговото провеждане. Тя се оказва изключително ценна особено при реализацията на обучения на служители с дългогодишен опит в тематиката, по която се организира даден семинар. Методистите и преподавателите са изправени пред предизвикателството да предложат такива методи на обучение, които да гарантират един висок трансфер от знания по тема, която е добре позната на служителите. Смятам, че методиката би могла да бъде доразвита в посока количествено остойностяване на ползите от участието на дадено лице в конкретно обучение, така че в края на обучението ние да знаем срещу един вложен лев каква е ползата за участника.

Редакционният екип на Бюлетина благодари на
д-р Камелия Петкова за интервюто!

АДАПТИВНОТО ОБУЧЕНИЕ КАТО ЧАСТ ОТ БЪДЕЩЕТО НА ОБУЧЕНИЕТО ЗА ВЪЗРАСТНИ

Едно от фундаменталните предимства, залегнали в основата на всички обучения, провеждани в ЦРЧРРИ – както тези, предназначени за служители от държавната администрация, така и в курсовете за професионална квалификация и преквалификация за безработни лица – е максималното им адаптиране към потребностите на целевата група. Това се осъществява чрез попълване на анкети, участие в предшестващи самото обучение дискусии, подбор на участниците спрямо определено ниво на опит и знания по темата и др., които позволяват на лектори и методисти да прецизират както методите и техниките на обучение, така и самите учебни материали по най-подходящия за съответната група начин. Това на практика означава, че всяко едно от обученията в ЦРЧРРИ е уникално, тъй като е предназначено за точно определена група от обучаеми. Това „индивидуализиране“ на обученията спрямо целевата група показва висока ефективност, непосредствена практическа приложимост и удовлетвореност от страна на обучаемите, които се оценяват поотделно за всяко отделно обучение.

Прегледът на научната литература показва засилване на интереса към адаптиране на обученията към потребностите на групите възрастни участници през последните години, а все по-широкото навлизане на електронното обучение и изкуствения интелект разкриват нови възможности в тази посока. Това приспособяване на обучението не само към нуждите на групата, а и към индивидуалните нужди на всеки обучаем се нарича **адаптивно обучение**. Сред предимствата му са отчитането на силните и слаби страни на всеки обучаем, различното ниво на предварителни познания, гъвкавостта към специфичните познания, които той иска да придобие и др. Тези специфики правят адаптивното обучение особено подходящо в областта на обучението на възрастни, където опитът, интересите и различните житейски и професионални цели, различни за всеки човек, оказват съществен отпечатък върху обучителния процес.

Концепцията за адаптивното обучение води началото си още от 70-те години и е обвързана с идеята за възникването създаването на изкуствен интелект и с допускането, че достатъчно усъвършенствана компютърна система ще може да се адаптира към всеки отделен потребител, което води до по-добро и по-ефективно обучение. Предиизвикателствата пред развитието на метода тогава обаче са цената и размерът на компютрите, както и неподходящия потребителски интерфейс.



Именно през отминаващата 2023 г. все по-широкото навлизане на изкуствения интелект и широката му достъпност отново връщат адаптивното обучение в центъра на вниманието с презумпцията, че посочените по-горе предизвикателства вече са или скоро ще могат да бъдат преодоляни в техническо отношение. Вероятно в близко бъдеще изкуственият интелект ще бъде способен да организира взаимодействието с обучаемия и да предостави персонализирани ресурси и учебни дейности, за да отговори на уникалните му потребности и предпочитания, ще отчита най-подходящия метод за учене, както и индивидуалните психологически особености. Литературата вече отчита редица успешни опити в тази посока, което би могло да означава, че сме на прага на съществени промени в начина, по който обучаваме. Тези промени обаче ще изискват не по-малко опит и методическа работа от досегашните традиционни методи на групово обучение, тъй като обучителните пътеки, които изкуственият интелект идентифицира и предлага на съответния потребител, ще трябва да бъдат предварително разработени и подготвени от екип от лектори и методисти.

Адаптивното обучение има потенциал да бъде третият популярен тип електронно обучение след асинхронното и синхронното. Дългогодишният опит, който Центърът има в прилагането на електронното обучение в синхронен и асинхронен план е отлична предпоставка за по-нататъшното развитие в разработването и прилагането на адаптивно обучение. Трябва също да се отбележи, че платформата Moodle, която Центърът използва, се нарежда сред най-подходящите за прилагане на адаптивно обучение, отговаряйки на 5 от 6 критерия за адаптивност.[1]

Не по-малко важен от техническия опит е и методическият капацитет за индивидуализиране на обученията, с който ЦРЧРРИ разполага. Натрупаните традиции в прецизирането и индивидуализирането на обучителния процес са ценен капитал, който е предпоставка за успешното навлизане на адаптивни форми на обучение. Именно обучителните организации, които имат опит в тази област, имат потенциала да бъдат в центъра на това развитие.

ГРАФИК НА ОБУЧЕНИЯТА ЗА МЕСЕЦ НОЕМВРИ

ЛИДЕРСКИ УМЕНИЯ

Период на провеждане: 6 – 10 ноември 2023 г.

Обучение по ключова компетентност за безработни лица по
Националния план за действие по заетостта

В рамките на 40 учебни часа, обучаемите ще повишат своите лидерски умения в курса по съответната ключова компетентност. Обучението е предназначено за курсистите, които ще бъдат включени в курс за професионална квалификация „Малък и среден бизнес“. Учебната програма, обхващаща 40 учебни часа, включва запознаване със същността на емоционалната интелигентност и управлението на емоциите, а курсистите ще имат възможност да повишат своите комуникативни и лидерски умения и да получат практически съвети.

Провеждането на обучението е част от Европейската година на уменията (https://year-of-skills.europa.eu/index_bg), в която ЦРЧРРИ участва с поредица от инициативи, целящи насърчаване на инвестициите в обучения, повишаване на квалификацията на работната сила, формиране на умения, отговарящи на нуждите на пазара на труда, постигане на съответствия между стремежите и уменията на хората и възможностите на трудовия пазар и привличане на кадри с подходящи умения от трети държави в ЕС.

След успешно завършване на обучението, участниците ще получат сертификати по образец на ЦРЧРРИ.

За информация и записване:

Десислава Казашка, desislava_kazashka@chrdri.net

ОСЪЩЕСТВЯВАНЕ НА ИНТЕРВЮ ЗА РАБОТА И ПОДБОР НА КАДРИ ЗА ДЪРЖАВНАТА АДМИНИСТРАЦИЯ В ДИГИТАЛНА СРЕДА

Информационен семинар, 10 ноември 2023 г.

Форма на обучение: присъствена

Информационният семинар е предназначен за служители на експертни длъжности от звената за развитие на човешките ресурси на МТСП и ВРБ към министъра на труда и социалната политика.

Той ще създаде възможност за участниците да се запознаят с предстоящите промени за законодателството за държавната служба и подзаконовите нормативни актове в областта на подбора и назначаването. Под формата на дискусия, ще бъде обърнато внимание на ключови моменти в подбора, като в отделна сесия ще бъде изяснена спецификата на интервюто, на задаваните въпроси и начините за неговото структуриране. В отделна сесия, под формата на задачи и дискусии ще бъдат предоставени и практически съвети за повишаване на валидността на интервюто и за избягване на типични грешки при провеждането му.

На успешно завършилите курсисти ще бъде издаден сертификат за участие по утвърден стандарт на ЦРЧРРИ.

За информация и записване:

Василена Станчева, vasilena_stancheva@chrdri.net

МАЛЪК И СРЕДЕН БИЗНЕС

Период на провеждане: 13 ноември – 7 декември 2023 г.

Курс за придобиване на професионална квалификация от безработни лица по част от професия по Националния план за действие по заетостта

В курса ще вземат участие незаети лица, регистрирани в Бюрата по труда по местоживееене.

Те ще придобият знания за основни правила за задълженията си като участници в трудовия процес съгласно Кодекса на труда и договорните отношения между работник и работодател, за правната рамка за развитие на малкия и средния бизнес в България и ще се запознаят с основните елементи на маркетинговата политика. По време на обучението ще бъде обърнато внимание на основните механизми на счетоводната отчетност, първичните счетоводни документи, опростения бюджет на малко предприятие (разпределяне на финансовите ресурси по приоритети), както и на предприемачеството като дейност. Участниците ще имат възможност да упражнят получените теоретични знания в рамките на практически занятия, по време на които с подкрепата на опитни преподаватели по специалността ще могат да изготвят бизнес план и финансови разчети.

Всички участници, които завършат курса успешно, ще придобият удостоверение по образец на МОН за владение на част от професия „Малък и среден бизнес“, а получената подготовка ще бъде полезна и за започване на собствен бизнес.

За информация и записване:

Десислава Казашка, desislava_kazashka@chrdri.net

РАЗВИТИЕ НА СПЕЦИФИЧНИ УМЕНИЯ ЗА ПРОВЕЖДАНЕ НА ИНТЕРВЮ С ЛИЦА С ТРАЙНИ УВРЕЖДЕНИЯ, НЕОБХОДИМИ ЗА ИЗГОТВЯНЕ НА ИНДИВИДУАЛНА ОЦЕНКА НА ПОТРЕБНОСТИТЕ ОТ ПОДКРЕПА

Методически семинар, 15 – 16 ноември 2023 г.

Форма на обучение: присъствена

Този двудневен семинар е предназначен за служители на експертни длъжности и социални работници от Агенцията за социално подпомагане, като има за цел да повиши знанията и уменията на участниците относно спецификата на провеждане на интервю при изготвяне на индивидуална оценка на потребностите на лица с трайни увреждания.

По време на семинара участниците ще надградят знанията си относно нормативната уредба, касаеща механизма за предоставяне на лична помощ и неговото прилагане и в частност спецификата на интервюто, което е основен компонент при оценката. Семинарът ще позволи на обучаемите да обменят опит и надградят практическите си умения.

Обучението се провежда в рамките на Европейската година на уменията (https://year-of-skills.europa.eu/index_bg), в която ЦРЧРРИ активно участва чрез провеждането на редица събития.

На успешно завършилите обучението участници ще бъде издаден сертификат по образец на ЦРЧРРИ.

За информация и записване:

Василена Станчева, vasilena_stancheva@chrdri.net

РАБОТА ПО СЛУЧАЙ НА ДЕТЕ В РИСК. ИЗГОТВЯНЕ НА СОЦИАЛЕН ДОКЛАД, КАСАЕЩ ИНТЕРЕСА НА ДЕТЕ

Методически семинар, 29 ноември – 1 декември 2023 г.

Форма на обучение: присъствена

Този методически семинар, предназначен за социални работници от териториалните звена на Агенция за социално подпомагане от цялата страна, има за цел да подобри уменията им за оценка на дете в риск, като обърне внимание на индикациите и поведението, насочващи към различни видове злоупотреба с деца, повиши капацитета за по успешно планиране на интервенциите и надгради познанията, свързани с подготовката на социалните доклади.

В хода на обучението чрез практическа работа с участниците ще бъде изяснена нормативната база, имаща отношение към проблематиката, като бъде поставен акцент върху последните промени в законодателството и ролята на ОЗД. В поредица от дискусии и практически задачи ще бъде поставен върху съвместната работа на различните институции по проблемите на децата в риск, като ще бъдат дискутирани трудностите в мултидисциплинарната работа по случаи на деца в риск в т.ч. и при приложение на Координационния механизъм при насилие. По време на семинара ще бъдат дадени практически насоки за изготвяне на социален доклад, касаещ интереса на дете. Ще бъде обърнато внимание и на специфични рискове, пред които са изправени съвременните деца, като домашно и сексуално насилие, родителско отчуждение и пренебрегване и риск от зависимости.

На успешно завършилите обучението участници ще бъде издаден сертификат по образец на ЦРЧРРИ.

За информация и записване:

Славина Христова, slavina_hristova@chrdri.net

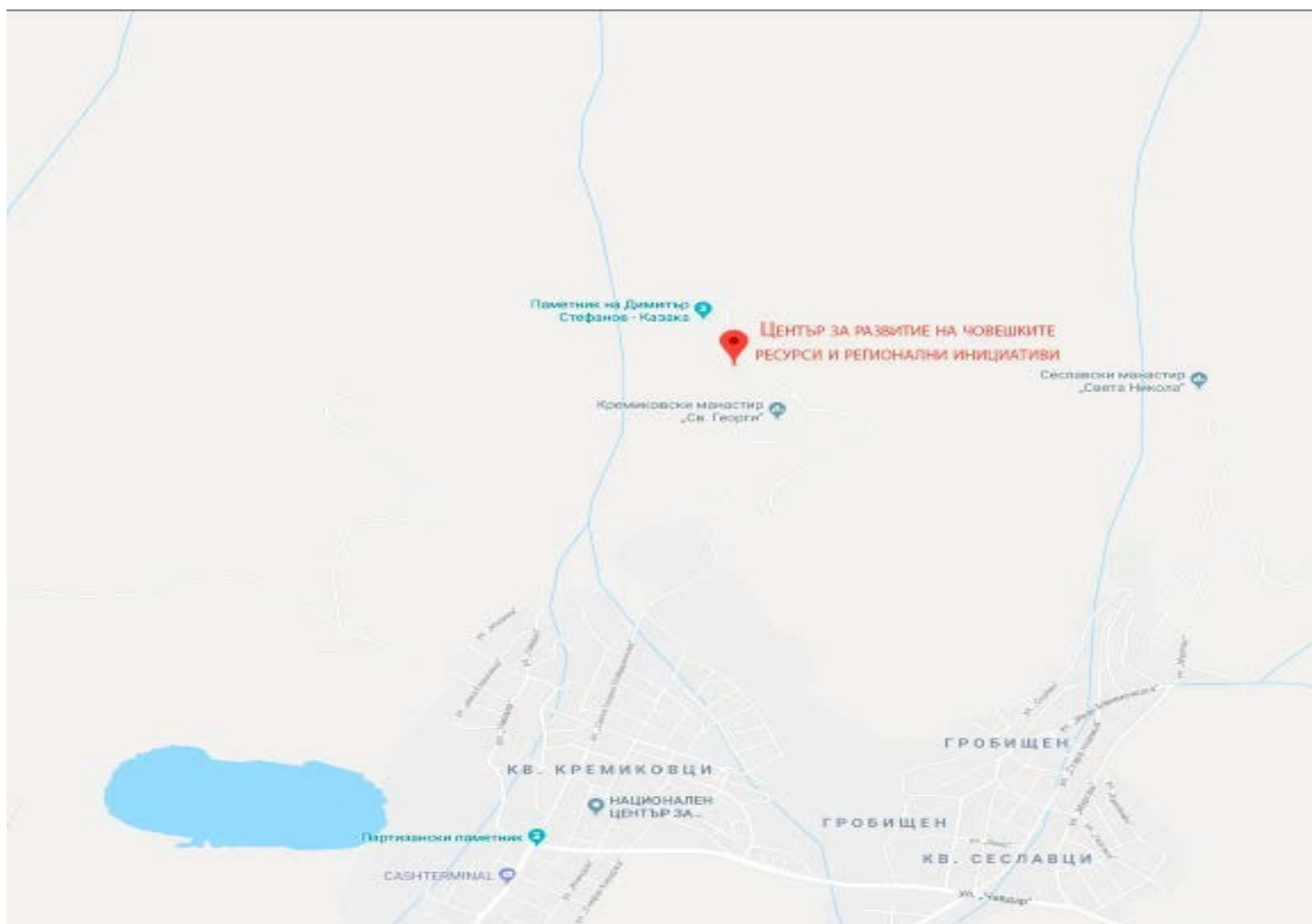
Редакционна колегия:

д-р Галина Иванова – консултант
Лина Костадинова – главен експерт

Графично оформление:

Надя Георгиева – старши експерт





www.chrdri.net



 /chrdri.kremikovci

e-mail:

chrdri@chrdri.net