

**Европейски синтез на ръководствата за
професиите за специалистите, работещи
в областта на приемната грижа в
България, Унгария и Румъния**

Документ № 4.2_EU_fr

Октомври 2010 г.

Представяне на проекта

а) Контекст и цели.

Конвенцията на Обединените нации за защита правата на децата, водещ текст в областта на закрилата на детето, признава правото на всяко дете да живее с родното си семейство. Настаняването на децата в дом трябва да се прилага като последна мярка, само в случай на крайна нужда. Но в някои държави, които наскоро станаха членки на ЕС, в повечето случаи отхвърлянето от обществото на децата, били те с увреждания, изоставени или, в по-общ план, с някакъв емоционален или социален недостиг, и настаняването им в дом се оказва единствената предлагана алтернатива.

Тези практики продължават заради оказвания икономически и културен натиск. Препоръките в Доклада на Парламентарната асамблея на Съвета на Европа от 5 март 2003 г. за подобряване съдбата на изоставените деца приканва заинтересованите държави да:

- започнат да прилагат активна политика на дезинституционализация и възстановяване на семейните връзки на детето, като бъдат развити алтернативни видове институционализация, които насърчават връщането на децата в родните им семейства, настаняването им в приемни семейства или в семейни домове, създаването на дневни центрове и др.
- започнат системно да подобряват обучението на действащия персонал с помощта, ако е необходимо, на чужди партньори.

През последните 20 години в Централна и Източна Европа протекоха важни политически, икономически и социални промени, които цялостно

промениха разпределението на доходите сред населението. Тези промени веднага се отразиха и на системите на социална закрила за някои и на първо място за най-беззащитните: юношите и възрастните хора.

В България държавните власти институционализираха практиката на настаняване в дом на изоставените деца, което доведе до сериозни последици на първо място от гледна точка на набирането на квалифициран персонал, който към момента е твърде недостатъчен, за да отговори на специфичните нужди на децата. Българските власти си дадоха сметка за положението и обявиха дезинституционализацията на децата за приоритет, а намирането на алтернативни решения за полагането на грижи за тях – за необходимост, именно чрез създаването на дневни центрове.

В Румъния, след значителния спад на раждаемостта през 60-те години на XX в., правителството бързо въведе политика за насърчаване на раждаемостта, като я съчетаха с предоставяне на семействата на възможността да оставят децата си в държавни домове. (Закон 3/1970, с който се урежда оставянето на деца в сиропиталищата). Благодарение на политическата воля съществуващите закони да бъдат променени, законът за изоставянето на деца в учрежденията от 1997 г. беше отменен.

Междувременно, във Франция беше въведена държавната диплома за семейни асистенти (DEAF), която осигурява промяна в правния статут на семейните асистенти. Чрез нея се цели повишаване на качеството на грижите като се въвеждат допълнителни предварителни условия за придобиването ѝ, обогатява се съдържанието на задължителното обучение и се предоставя по-голяма сигурност на тези специалисти. Дипломата цялостно влезе в сила на 1 януари 2007 г., като основната ѝ цел е да позволи на семейните асистенти да имат професионални дипломи, след

като преминават задължителното обучение, предвидено в член L. 421.15 от кодекса за социалните дейности и семействата. Във Франция всичките 46 800 действащи семейни асистенти полагат грижи за близо 65 000 деца (тоест средно по 1.7 деца на приемно семейство), със съдебно решение в 9 от 10 случая. Държавната диплома за семейни асистенти удостоверява придобиването на необходимите компетенции, за да могат родителите да посрещат по подходящ начин в домовете и семействата си малолетни или млади подрастващи в рамките на социалното подпомагане на детството или на настаняване след съдебно решение. Обучението, което преминават кандидатите да получат подобен документ, се основава на професионално ръководство (определяне на професията / контекст на действие, ръководство за функциите / дейностите и ръководство за компетенциите), което очертава структурата както на самото обучение, така и на сертифицирането, което доказва придобиването на необходимите компетенции.

Основната цел на проекта „Трансфер на френския сертификат СЕМЕЕН АСИСТЕНТ – AFUE” е да бъдат обучени специалисти в областта на приемната грижа в 3 държави (България, Унгария и Румъния), като се пренесат особеностите на обучението за придобиване на френската квалификация „Семеен асистент”.

Изпълнението на проекта AFUE ще доведе до професионализиране на социалните актьори. По този начин семейните асистенти ще бъдат обучени по-добре, ще бъдат по-компетентни, по-ефикасни и като цяло по-способни да се справят със ситуациите, в които попадат. Способностите им да осъществяват контакт и придобитото ноу-хау ще бъдат доразвити чрез практика в областта на общуването, приемането и придружаването, чрез способността им да реагират в различни по вид и дори спешни ситуации

(да наблюдават, анализират и действат), чрез техническите им познания, които използват в ежедневието (хигиена, удобство, сигурност, разговори, хранене и др.), чрез основните им научни познания (психология, педиатрия). Обучаващите организации ще обновят и адаптират предлаганите обучения, които ще бъдат валидирани в 4 европейски държави (България, Румъния, Унгария и Франция).

По този начин проектът подкрепя изработването на учебна система, включваща общи европейски инструменти, чрез които се насърчава прозрачността и признаването на компетенциите. Планираният подход в рамките на проекта ще въведе понятието за сертифициране на компетенции от гледна точка на професионалните дейности, които трябва да бъдат изпълнявани от семейните асистенти.

в) Целеви групи и влияние.

Целевите групи при трансферирането на тази диплома ще бъдат:

- Семейните асистенти в 3-те държави партньори – България, Румъния и Унгария, които имат голяма нужда от професионализация на практиките си.
- Учителите от обучаващите организации, чиито практики по страни се различават, и които притежават или не притежават адаптирани педагогически ресурси.
- В по-общ план, всички работещи в социалния сектор и в областта на подпомагането на детството.

Разбира се, крайната целева група са всички деца в неравностойно положение, на които осъществяването на този проект ще позволи да бъдат настанявани при по-добри условия и да бъдат възстановени така важните за развитието им социални връзки.

Влияние върху социалните работници:

Колкото до действащите лица на място, тоест „социалните работници”, те ще бъдат по-добре обучени, ще бъдат по-компетентни и по-способни да се справят с всички спешни ситуации, пред които бъдат изправени.

Всичко това ще се изрази чрез развиването на:

- Способностите им да установяват контакт и ноу-хау при организирането на занимания, общуването, приемането и придружаването.
- Способността им да реагират при различни по вид и дори спешни ситуации (да наблюдават, анализират и действат).
- Способността им да обменят информация относно физическото и душевно състояние на членовете на „подкрепящия” екип.
- Техническите им познания, които използват в ежедневието (хигиена, удобство, сигурност, разговори, хранене и др.), и познанията им за функционирането на специализираните технически институции.
- Основните им научни познания (психология, педиатрия), за да могат да работят ефикасно в смесените екипи с лекари специалисти.
- Овладяването на методите за обучение и мисловните процеси.

Влияние върху обучаващите организации:

Обучаващите организации ще бъдат директни потребители, като се имат предвид нуждите им и съществуващата липса на програми в този сектор. Организациите във всяка държава, които дават препоръки и отпускат финансирането, които ще имат отношение към дейностите, са чувствителни относно разходването на средствата и дълготрайния ефект от предлаганото.

Влияние върху предлаганото професионално обучение и прозрачността на квалификациите: обучаващите организации ще разполагат с обновен и адаптиран набор от обучения в 4 европейски държави (България, Румъния, Унгария и Франция).

с) Партньорство и разпределение на ролите в рамките на партньорството по проекта.

Основните цели на проекта, типологията на дейностите, които ще бъдат развивани за постигането на същите, броят, както и взаимното допълване на партньорите и подкрепящите организации изискват добре структурирана организация и строго управление.

Всичко това беше обсъдено от партньорите, които заедно определиха начина на действие.

Партньори по проекта са 11 организации от 4-те държави (България, Франция, Унгария и Румъния). Става въпрос за центрове за професионално начално и продължаващо обучение, консултантски фирми, университети, асоциации и национални агенции.

Основните цели на проекта, типологията на дейностите, които ще бъдат развивани за постигането на същите, разнообразието на целевите сектори, потребителите и бенефициентите, броят, както и взаимното допълване на партньорите и подкрепящите организации изискват добре структурирана организация и строго управление, които трябва да бъдат разработени в началото на проекта.

Всичко това беше обсъдено от партньорите, които заедно определиха следния начин на действие:

- Избор на „водеща по проекта” организация, която да отговаря за промотирането и за научното, административно и финансово управление на проекта: П0: Софийски университет (България).
- Избор на „главен координатор”, натоварен с цялостното координиране на проекта между различните партньори, които последователно ще изпълняват ролята на ръководители по проекта: П4: GIP FIPAG (Франция).
- Избор във всяка държава, с изключение на Гърция, на „ръководеща” организация, която да заеме мястото на главния координатор. Тя ще бъде натоварена с координацията на действията за осъществяване на главните цели през времетраенето на проекта в своята държава. П5: GRETA NORD ISERE за Франция, П2: ИСДП за България, П10 : Асоциация PARTENER за Румъния, П7: Университет в Печ за Унгария.
- Избор на организация, изпълняваща ролята на „постоянен външен оценител” на начина на изпълнение на проекта, използваните методологии, постигнатите резултати и особено на изработените документи и тяхната валоризация. Беше избрана организацията GRETA VIVARAIS PROVENCE. Същата ще бъде натоварена с качествения контрол за целия период на проекта.
- Избор на експертни организации, натоварени с изследователската работа и съставянето на документацията, които да са в пряка връзка с ръководителите във всяка държава.

Партньори по проекта са следните организации:

БЪЛГАРИЯ:

- [Софийски университет „Св.Климент Охридски” \(инициатор на проекта\)](#)
- Институт по социални дейности и практики (ИСДП)
- Национална агенция за социално подпомагане
- Национална агенция за професионално образование и обучение

ФРАНЦИЯ:

- Група за обществен интерес - Професионално обучение и интеграция към Академията в Гренобъл ([GIPFIPAG](#)),
- [Greta Nord Isère – Център за продължавашо обучение,](#)
- Greta VIVARAIS PROVENCE (Оценител).

УНГАРИЯ:

- Университет в Печ

РУМЪНИЯ:

- [Асоциация PARTENER – Инициативно обединение за местно развитие в гр.Яши](#)
- Университет „Александру Йоан Куза” в гр.Яши
- Регионална дирекция за защита правата на детето в гр.Яши

d) Резултати от проекта.

Благодарение на проекта AFUE беше оформен корпус от инструменти за изработването на обучения и обучителни програми с европейски обхват. Корпусът ще бъде достъпен на 4 езика (български, френски, румънски и унгарски) в хартиен вариант и на CD-ROM.

В корпуса от инструменти се включват следните документи:

- Актуално състояние на възможностите за осигуряване на социални и образователни грижи за децата в неравностойно положение и диагностика на нуждите от професионализация в България.
- Актуално състояние на възможностите за осигуряване на социални и образователни грижи за децата в неравностойно положение и диагностика на нуждите от професионализация в Унгария.
- Актуално състояние на възможностите за осигуряване на социални и образователни грижи за децата в неравностойно положение и диагностика на нуждите от професионализация в Румъния.
- Европейски синтез на актуалното състояние и диагностика на нуждите от професионализация в Румъния, България и Унгария.
- Изследване на условията за прехвърляне на френската квалификация „Семеен асистент” на базата на актуалното състояние и диагностиката на нуждите от професионализация в България, Унгария и Румъния.
- Ръководства за упражняване на професиите за специалистите в областта на приемната грижа в България, Унгария и Румъния.
- Европейски синтез на ръководствата за упражняване на професиите за специалистите в областта на приемната грижа в България, Унгария и Румъния.
- Ръководства за обучаване на специалисти в областта на приемната грижа в България, Унгария и Румъния (ръководства за сертифициране, европейска модулна обучителна програма).
- Европейски синтез на ръководствата за обучаване на специалисти в областта на приемната грижа в България, Унгария и Румъния (ръководства за сертифициране, предлагане на модулни обучения).
- Сборник с педагогическите инструменти в България, Унгария, Франция и Румъния за обучението на специалисти в областта на приемната грижа.

- Европейска обучителна програма за обучители за трансфера на ресурсите и реализираните продукти.
- Интернет страница : www.projetafue.eu
- CD ROM „Приемната грижа в Европа”

Методология на проекта

Държавите членки на Европейския съюз имат нужда от възможности за настаняване на деца (от 0 до 18 години) в неравностойно положение или деца, преживели социален разрыв, тоест деца, лишени от емоционалната подкрепа на родителите си или от грижи за образованието им. Директивите в рамките на европейските политики настойчиво приканват присъединилите се към Европейския съюз държави да подкрепят обща политика за дезинституционализация.

В повечето държави една част от лицата, които работят с различните целеви групи, са доброволци или служители без реална квалификация, които в работата си се опират повече на интуицията си, отколкото на реално придобити знания и умения. Полаганите грижи за тези деца не са хармонизирани в различните държави в Европейския съюз.

Основна цел на проекта е на европейско ниво да бъде въведена хармонизирана практика за полагане на грижи за деца в неравностойно положение, както и да се хармонизира съдържанието на обученията за специалистите, като за основа се използва френска диплома, която признава иновативна от гледна точка на полагането на грижи професионална практика. Става въпрос за трансферирането на квалификацията „Семеен асистент”, която вече съществува във Франция, в 3-те държави партньори (България, Румъния и Унгария), като се отчетат културните и други особености, за да се осъществи хармонизация на практиките в 4-те европейски държави, отговаряща на европейската политика.

При осъществяването на трансфера на румънските, българските и унгарските партньори ще бъде предоставен достъп до френския опит, а именно до дипломата за семейни асистенти. Румънските, българските и унгарските партньори ще могат да усвоят частично или цялостно тази диплома и съставните ѝ части, което ще зависи от целите, които си поставят и правната рамка, в която развиват дейността си. Различните дейности, предвидени по проекта, ще допринесат за адаптирането на трансферираните части, така че да се вземат предвид всички особености на контекста в тези три държави.

Във връзка с този проект за трансфер ще стане дума и за споделяне от всички европейски партньори на една и съща педагогическа култура, съсредоточена около един-единствен подход, а именно „Подходът по компетенции” (ППК). Тази обща педагогическа култура, предавана чрез работата на европейската общност в областта на обучаването, се основава на търсенето на най-доброто и адекватно съотношение между обучението и професионалните задължения. Постепенно ППК беше изграден около методология, обоснована от определени икономически нужди, въз основа на която бяха изградени определени механизми за обучение, за да се отговори на тези нужди. Подредбата е следната: ПРОФЕСИОНАЛНИ ДЕЙНОСТИ – НЕОБХОДИМИ КОМПЕТЕНЦИИ – СЪДЪРЖАНИЕ НА ОБУЧЕНИЕТО – СЕРТИФИЦИРАНЕ. Благодарение на проекта всички партньори, и на първо място тези от Централна и Източна Европа, ще споделят този възглед за целите на обучението.

Проектът AFUE цели и трансфер по сектори. Една от дейностите по проекта се състои в това в периода на диагностицирането да се определят различните законови и правни рамки на закрилата в различните държави партньори. Изследването и заключенията, свързани с проблематиката на

изоставянето и социалните рискове, могат да засегнат и други сектори: законодателство, правосъдие, превенция, посредничество. Може да се обмисли и идеята за трансфер към други професии от областта на здравеопазването, при които е широко засегнато помагачното взаимодействие. Освен това инженерингът на компетенциите (модулирането) и цялостният инженеринг могат да бъдат трансферирани във всеки друг сектор.

За да бъде осъществен този трансфер, беше решено, че е необходимо да:

- Се определят ограниченията на развитието на помагачното взаимодействие в различните държави.
- Се адаптира и трансферира инженеринг на обучението, за да се осигурят инструменти на обучаващите организации и институции от вида заетост/обучение, с цел професионализация на социалните работници, осигуряващи помагачно взаимодействие.
- Се осигури адаптирано и обновено предлагане на обучения, включващо особеностите на целевите групи като средство за развитие на помагачното взаимодействие в услуга на националните и европейски солидарни политики.
- Се концептуализират по-добре проблематиките, свързани с приемната грижа, да се идентифицира по-точно мрежата от действащи лица.
- Се консолидират знанията и да се улесни разрешаването на проблеми в тази област.

В рамките на проекта партньорите ще разполагат с европейски синтез (ръководства за упражняване на професии и организиране на обучения, обучителни програми) за длъжността „Семеен асистент”. Този корпус от

инструменти за инженеринга на обучението ще бъде събран на базата на документи, които ще бъдат адаптирани в България, Румъния и Унгария.

Изработени документи в рамките на проекта

Изработени документи в рамките на проекта

No	Наименование	Код
1	Актуално състояние на възможностите за осигуряване на социални и образователни грижи за децата в неравностойно положение и диагностика на нуждите от професионализация в България	1_BG_fr 1_BG_bg
	Актуално състояние на възможностите за осигуряване на социални и образователни грижи за децата в неравностойно положение и диагностика на нуждите от професионализация в Унгария	1_HU_fr 1_HU_hu
	Актуално състояние на възможностите за осигуряване на социални и образователни грижи за децата в неравностойно положение и диагностика на нуждите от професионализация в Румъния	1_RO_fr 1_RO_ro
2	Европейски синтез на актуалното състояние и диагностика на нуждите от професионализация в Румъния, България и Унгария	2_EU_fr 2_EU_bg 2_EU_hu 2_EU_ro
3	Изследване на условията за прехвърляне на френската квалификация „Семеен асистент” на базата на актуалното състояние и диагностиката на нуждите от професионализация в България, Унгария и Румъния. Анекс: Наръчник за прехвърляне.	3_EU_fr 3_EU_bg 3_EU_hu 3_EU_ro
4.1	Ръководства за упражняване на професиите за специалистите в областта на приемната грижа в България	4.1_Bg_fr 4.1_BG_bg
	Ръководства за упражняване на професиите за специалистите в областта на приемната грижа в Унгария	4.1_HU_fr 4.1_HU_hu
	Ръководства за упражняване на професиите за специалистите в областта на приемната грижа в Румъния	4.1_RO_fr 4.1_RO_ro
4.2	Европейски синтез на ръководствата за упражняване на професиите за специалистите в областта на приемната грижа в България, Унгария и Румъния	4.2_EU_fr 4.2_EU_bg 4.2_EU_hu 4.2_EU_ro
5.1	Ръководства за обучение на специалисти в областта на приемната грижа в България (ръководства за сертифициране, европейска модулна учебна програма)	5.1_BG_fr 5.1_BG_bg
	Ръководства за обучение на специалисти в областта на приемната грижа в Унгария (ръководства за сертифициране, европейска модулна учебна програма)	5.1_HU_fr 5.1_HU_hu
	Ръководства за обучение на специалисти в областта на приемната грижа в Румъния (ръководства за сертифициране, европейска модулна учебна програма)	5.1_RO_fr 5.1_RO_ro
5.2	Европейски синтез на ръководствата за обучение на специалисти в областта на приемната грижа в България, Унгария и Румъния (ръководства за сертифициране, предлагане на модулни обучения)	5.2_EU_fr 5.2_EU_bg 5.2_EU_hu 5.2_EU_ro
6	Сборник с педагогическите инструменти в България, Унгария, Франция и Румъния за обучението на специалисти в областта на приемната грижа	6_EU_fr 6_EU_bg 6_EU_hu 6_EU_ro
7	Европейска учебна програма за обучители за трансфера на ресурсите и реализираните продукти	7_EU_fr 7_EU_bg 7_EU_hu 7_EU_ro
8	Интернет страница	www.projetafue.eu
9	CD ROM „Приемната грижа в Европа”	

Представяне на анализа на работата

ПРЕДСТАВЯНЕ НА АНАЛИЗА НА РАБОТАТА:

ОПЕРАТИВЕН СПОСОБ ЗА ИЗРАБОТВАНЕ НА РИПД:

2 ТАБЛИЦИ ЗА ФОРМАЛИЗИРАНЕ НА РП И УПОТРЕБАТА ИМ

Таблица №1 (установяване на връзките между дейностите и задачите)

Д1		Д1.31	
		Д1.32	

Таблица №2 (описание на задачите)

Д1...	
Д1.31...	
Описание на задачата	Критични моменти

РОЛЯ НА РЪКОВОДСТВОТА НА ПАРТНЬОРИТЕ:

ИНСТИТУЦИИ, ОТ КОИТО СА СЪБРАНИ ДАННИТЕ:

Институции	Видове

НАЦИОНАЛНА ГРУПА ЗА ПОДПОМАГАНЕ

Обучителите, участвали в изработването на анализа на длъжностите (РП):

Име	Длъжност	Институция	Държава
Др.КОВАЧ, Сандор	Пенсиониран доцент	Университет в гр.Печ	УНГАРИЯ
Др.КОЗМА, Бела	Директор	Институция за професионално обучение «Комениус»	УНГАРИЯ

Специалисти, участвали в изработването на РП:

Име	Длъжност	Институция	Държава
КОХ, Йозеф	Специален докладчик за закрилата на децата	Кметство на област Бараня	УНГАРИЯ
ВАРГА, Вероника	Специализиран консултант на методологията	Център за закрила на детето, област Бараня	УНГАРИЯ

КАЛЕНДАР НА ДЕЙНОСТИТЕ:

Календар на международните работни събрания, свързани с ПР:

Вид на срещата	Място	Дати
- Обучителен семинар за обучители за изработването на методология за изготвянето на ръководства за професиите	Бургоа Жалию – ФРАНЦИЯ	3 - 5 май 2010 г.
- Семинар за валидиране на ръководствата за професиите	София - БЪЛГАРИЯ	28-29 юни 2010 г.

Календар на работните събрания по държави, свързани с ПР:
НАЦИОНАЛНО НИВО

Предмет	Място	Дати

Крайни цели на ръководството за професиите

Крайни цели на ръководството за професиите

ПРЕДСТАВЯНЕ НА РП:

ФУНКЦИИ НА РП:

Контекст на длъжността, действителни и прогнозирани данни

**Контекст на длъжността, действителни и
прогнозирани данни**

СЕКТОРИ НА ДЕЙНОСТ

ВИДОВЕ ДЕЙНОСТИ

РОЛЯ НА ТИТУЛЯРА НА ДЛЪЖНОСТТА В ОРГАНИЗАЦИЯТА

Прогнозирано развитие на длъжността

**Описание на дейностите и професионалните
задачи**

**Описание на дейностите и професионалните
задачи**

СПИСЪК НА ДЕЙНОСТИТЕ И ЗАДАЧИТЕ:

Д1	ПРИЕМ НА ДЕТЕТО (отчитане на основните му нужди)	Д1.31	Да се отговори на физическите нужди на детето
		Д1.32	Да се отговори на психическите нужди на детето
		Д1.33	Да се отговори на нуждата от ежедневни грижи и безопасност
Д2	ИНТЕГРИРАНЕ НА ДЕТЕТО (настаняване в приемното семейство)	Д2.31	Да се идентифицират възможностите за интегриране
		Д2.32	Да се подготвят и координират функциите и мястото на всеки член на приемното семейство
		Д2.33	Да се позволи на детето да открие собствени опорни точки и да намери мястото си в приемното семейство
Д3	ВЪЗПИТАТЕЛНО ПРИДРУЖАВАНЕ НА ДЕТЕТО	Д3.31	Да се идентифицират особеностите в развитието на детето
		Д3.32	Да се помогне на детето при прехода му в юношеството
		Д3.33	Да се благоприятства самостоятелността и социализацията на детето
		Д3.34	Да се следи и напътства усвояването на учебния материал
		Д3.35	Да се придружава детето и юношата при социалната и/или професионалната му интеграция
		Д3.36	Да се подготви и придружи детето или юношата при отделянето му от приемното семейство
		Д3.37	Да се реагира при спешни и кризисни ситуации
Д4	ПРИДРУЖАВАНЕ НА ДЕТЕТО В ОТНОШЕНИЯТА МУ С РОДИТЕЛИТЕ (биологичното му семейство)	Д4.31	Да се участва в поддържането и/или изграждането на връзките на детето със семейството му (родители, братя и сестри)
		Д4.32	Да се окаже помощ на детето, за да проумее положението си на подрастващ, отглеждан от две семейни единици
Д5	РАБОТА В ЕКИП	Д5.31	Да се участва при оценяването на настаняването и промяната в нуждите на детето на събранията на мултидисциплинарния екип
		Д5.32	Да се участва в осъществяването на индивидуалния проект за детето при зачитане на родителския авторитет
Д6	РАЗВИТИЕ НА ПРОФЕСИОНАЛНИ СПОСОБНОСТИ	Д6.31	Да се придобият умения за общуване
		Д6.32	Да се придобият умения за ориентиране в институционалната и правна система (на страната)
		Д6.33	Да се придобият умения за овладяване на професионалното положение

Описание на професионалните задачи

Професионална дейност Д1: ПРИЕМ НА ДЕТЕТО

(отчитане на основните му нужди)	
Задача Д1.31: Да се отговори на физическите нужди на детето	
Описание на задачата	Критични моменти
<ul style="list-style-type: none"> • Операция 1: да се придобият умения за мобилизиране на материалните ресурси за приемането на детето или юношата (да се осигурят подходящи условия за живот, като се отчетат личността и правото му на личен живот) • Операция 2: да се придобият умения за адаптиране на жизненото пространство и ритъма на живот спрямо възрастта на детето или юношата и на развитието му • Операция 3: да се предложи хигиена на живот (хранителна и лична), която да съответства на личността и да отчита правото на личен живот на детето 	<p>Специфични условия при реализацията, изисквания:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Липса на финансови ресурси за осигуряването на подходящ прием - Неспособност за адаптиране на пространството, предвидено за детето в дома на приемното семейство - Неподходяща организация на пространството в дома на приемното семейство (отчитане на недъг) - Липса на средства за набавяне на адаптирано оборудване

Професионална дейност Д1: ПРИЕМ НА ДЕТЕТО	
(отчитане на основните му нужди)	
Задача Д1.32: Да се отговори на психическите нужди на детето	
Описание на задачата	Критични моменти
<ul style="list-style-type: none"> • Операция 1: детето да бъде изслушвано и да му се осигури възможност да споделя и обменя информация • Операция 2: да се предпази образът на биологичното семейство (в начина, по който се говори за него, и по който се говори на детето за семейството му) • Операция 3: да се благоприятства установяването на връзки, като се 	<p>Специфични условия при реализацията, изисквания:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Негативно оценяване на семейството - Несъответствие между културата на приемното семейство и тази на биологичното - Възможно съперничество между приемното и биологичното семейство - Неспособност на приемното семейство да общува по подходящ начин с детето (образователни

отговаря на нуждите на детето или юношата	навици, липса на общуване) - Трудности при интегрирането на детето, свързани с възрастта и интелектуалните му способности
---	--

Професионална дейност Д1: ПРИЕМ НА ДЕТЕТО

(отчитане на основните му нужди)

Задача Д1.33: Да се отговори на нуждата от ежедневни грижи и безопасност

Описание на задачата	Критични моменти
<ul style="list-style-type: none"> • Операция 1: да се участва в превенцията на рисковете (адаптирана според дейностите, възрастта на детето и най-често посещаваните места) • Операция 2: да се придобият подходящите умения за оказване на първа помощ в случай на нужда • Операция 3: да се предложи недискриминационно отношение към останалите членове на семейството, като се уважава мястото на всеки от тях 	<p>Специфични условия при реализацията, изисквания:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Домът на приемното семейство е разположен на отдалечено място, без достъп до медицински грижи, спешна помощ и др. - Липса на течаща вода в някои общини

Професионална дейност Д2: ИНТЕГРИРАНЕ НА ДЕТЕТО

(настаняване в приемното семейство)

Задача Д2.31: Да се идентифицират възможностите за интегриране

Описание на задачата	Критични моменти
<ul style="list-style-type: none"> • Операция 1: да се опознаят особеностите на бенефициента (история, възраст, физическо и психическо здравословно състояние) • Операция 2: да се опознаят механизмите за полагане на грижи за детето или юношата (от гледна точка на здраве и образование) и специалистите, 	<p>Специфични условия при реализацията, изисквания:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Трудности, свързани с поведението и личността на детето (срамежливост, агресивност, изолираност и др. на детето) - Действителното положение при приемането на детето, което не отговаря на очакванията, свързани с тази дейност, от страна на

които се грижат за него	приемното семейство
-------------------------	---------------------

Професионална дейност Д2: ИНТЕГРИРАНЕ НА ДЕТЕТО (настаняване в приемното семейство)	
Задача Д2.32: Да се подготвят и координират функциите и мястото на всеки член на приемното семейство	
Описание на задачата	Критични моменти
<ul style="list-style-type: none"> • Операция 1: да се подготвят членовете на приемното семейство за пристигането на детето или юношата • Операция 2: да се предложи недискриминационно отношение към други членове на семейството • Операция 3: да се успокоят и напътстват членовете в процеса на приемане на идеята за поделяне на дейностите, времето и местата, и да се придобият умения за овладяването на конфликти 	Специфични условия при реализацията, изисквания: <ul style="list-style-type: none"> - Предразсъдъци - Дискриминация - Невъзможност да се изкоренят стари навици (йерархия на местата и ролите на членовете на семействата)

Професионална дейност Д2: ИНТЕГРИРАНЕ НА ДЕТЕТО (настаняване в приемното семейство)	
Задача Д2.33: Да се позволи на детето да открие собствени опорни точки и да намери мястото си в приемното семейство	
Описание на задачата	Критични моменти
<ul style="list-style-type: none"> • Операция 1: да се придобият умения за идентифициране и зачитане на мястото на детето в приемното семейство по време на целия му престой в него, като се използва помощта на мултидисциплинарния екип • Операция 2: да се установят отношения на доверие, благодарение на които детето да може да изразява емоциите и собствените си представи за 	Специфични условия при реализацията, изисквания: <ul style="list-style-type: none"> - Недостатъчна подготовка от страна на членовете на приемното семейство за посрещането на детето - Съперничество и ревност между настаненото дете и децата от приемното семейство - Възможна съпротива от страна на участниците в процеса на приемането

<p>мястото си, както и мнението си</p> <ul style="list-style-type: none"> Операция 3: да се набележат основните цели на натрупвания опит от двойното привързване (два възпитателни модела, две семейства) 	
--	--

Професионална дейност Д3: ВЪЗПИТАТЕЛНО ПРИДРУЖАВАНЕ НА ДЕТЕТО	
Задача Д3.31: Да се идентифицират особеностите в развитието на детето	
Описание на задачата	Критични моменти
<ul style="list-style-type: none"> Операция 1: да се предложи на детето възпитателен модел, отговарящ на личния му план, който да се адаптира към семейната му история, култура и етап на развитие Операция 2: да се отделя особено внимание на аспектите, свързани с отношенията и чувствата при обгрижването на детето Операция 3: да се познават различните стадии и смущения при психическото и емоционалното развитие на детето 	<p>Специфични условия при реализацията, изисквания:</p> <ul style="list-style-type: none"> Незачитане на външни мнения (на други специалисти) от страна на приемните родители Изключително силен контрол над детето Конфликт между досегашното възпитание на детето и новите изисквания Изкореняване на вредните навици на детето или юношата

Професионална дейност Д3: ВЪЗПИТАТЕЛНО ПРИДРУЖАВАНЕ НА ДЕТЕТО	
Задача Д3.32: Да се помогне на детето при прехода му в юношеството	
Описание на задачата	Критични моменти
<ul style="list-style-type: none"> Операция 1: да се познават особеностите и необходимите етапи в периода на юношеството Операция 2: да се дава възможност на юношата да споделя очакванията и намеренията си, като му се предложат опорни точки и определя граница Операция 3: да се познават и да се отделя специално внимание на 	<p>Специфични условия при реализацията, изисквания:</p> <ul style="list-style-type: none"> Враждебно отношение от страна на юношите към приемните родители Притеснение от страна на приемните родители да говорят по определени теми (сексуалност, наркотици, забранени теми и др.)

<p>понятията за поведение в риск или престъпно такова (да се познават организмите, отговорни за превенцията и обгрижването на децата с подобно поведение)</p>	
---	--

Професионална дейност ДЗ: ВЪЗПИТАТЕЛНО ПРИДРУЖАВАНЕ НА ДЕТЕТО	
Задача ДЗ.33: Да се благоприятства самостоятелността и социализацията на детето	
Описание на задачата	Критични моменти
<ul style="list-style-type: none"> • Операция 1: да се предадат ценностите, нормите и социалните кодове • Операция 2: да се опознае ролята на родителите и мястото на другите възрастни при структурирането на идентичността на детето • Операция 3: да се вмени чувство на отговорност на детето, като се ангажира с всекидневните дейности на семейството (поделяне изпълнението на задачите) 	<p>Специфични условия при реализацията, изисквания:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Незачитане на културните, социалните и етническите особености - Значително отклонение между културните ценности и традициите - Липса на достъп до институции и места, които улесняват съхранението на етническата и религиозна идентичност на детето

Професионална дейност ДЗ: ВЪЗПИТАТЕЛНО ПРИДРУЖАВАНЕ НА ДЕТЕТО	
Задача ДЗ.34: Да се следи и напътства усвояването на учебния материал	
Описание на задачата	Критични моменти
<ul style="list-style-type: none"> • Операция 1: да се проследява развитието на детето или юношата в училище, да се поддържа постоянен контакт с неговите учители и да се взема участие на родителските срещи • Операция 2: да се поддържат педагогическите постижения, като се оказва подкрепа при писането на домашни работи и при участието в училищните 	<p>Специфични условия при реализацията, изисквания:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ниско ниво на образованост на приемното семейство, което не позволява да се осъществява качествен контрол - Слабо представяне на детето в училище - Труден достъп до някои технологии в изолираните общини - Прекалено уважение или пълно

занимания	пренебрежение към учебната система и учителите
-----------	--

Професионална дейност ДЗ: ВЪЗПИТАТЕЛНО ПРИДРУЖАВАНЕ НА ДЕТЕТО	
Задача ДЗ.35: Да се придружава детето и юношата при социалната и/или професионалната му интеграция	
Описание на задачата	Критични моменти
<ul style="list-style-type: none"> • Операция 1: да се организират заедно с юношата извънучилищни дейности, културни дейности и забавления, като се насърчават уменията му в тези области • Операция 2: да се оказва подкрепа на юношата, когато избира и планира професионалното си бъдеще, да се участва при професионалното и образователното му ориентиране • Операция 3: да се оказва подкрепа в отношенията на юношата с приятелите му и да бъде насърчаван да развива нови отношения (да се насърчават развлекателните и спортните дейности) 	<p>Специфични условия при реализацията, изисквания:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Неприспособена инфраструктура на общината, в която живее приемното семейство (без осигурен достъп за развиване на спортни и културни дейности) - Прекалено скъпи дейности - Липса на спортни наклонности на детето

Професионална дейност ДЗ: ВЪЗПИТАТЕЛНО ПРИДРУЖАВАНЕ НА ДЕТЕТО	
Задача ДЗ.36: Да се подготви и придружи детето или юношата при отделянето му от приемното семейство	
Описание на задачата	Критични моменти
<ul style="list-style-type: none"> • Операция 1: да се опознаят понятията за привързване и раздяла, за да се осигури „достатъчно добра” рамка за прием и придружаване, благодарение на която да се 	<p>Специфични условия при реализацията, изисквания:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Неразбиране на понятието за привързаност - Безпокойство от страна на детето заради очакващите го промени - Трудности при овладяването на

<p>изгради усещане за сигурност и емоционална и психологическа стабилност на детето или юношата</p> <ul style="list-style-type: none"> Операция 2: да се говори с детето или юношата за периода след неговия прием, да се изслушва и да се говори с него на тази тема 	<p>чувствата на приемните родители</p> <ul style="list-style-type: none"> Овластяване на спецификата на положението, в случай че детето или юношата трябва да се върне в биологичното си семейство
--	---

Професионална дейност Д3: ВЪЗПИТАТЕЛНО ПРИДРУЖАВАНЕ НА ДЕТЕТО	
Задача Д3.37: Да се реагира при спешни и кризисни ситуации	
Описание на задачата	Критични моменти
<ul style="list-style-type: none"> Операция 1: да се придобият умения за изразяване по обективен начин на взаимодействието между членовете на приемното семейство и настаненото дете или юноша, като се отчитат думите и интересите на всяка от страните Операция 2: да се придобие умение да се търси помощ от членовете на мултидисциплинарния екип, ако положението се влоши 	<p>Специфични условия при реализацията, изисквания:</p> <ul style="list-style-type: none"> Притеснение открито да се признаят собствените ограничения и нуждата от помощ = възможно объркване от страна на семейния асистент заради търсената помощ и липсата на компетенции (липса на професионализъм) Реакции от страна на приемния родител, които не отговарят на кризисната или спешна ситуация Подценяване на трудностите (неправилна оценка на спешната ситуация)

Професионална дейност Д4: ПРИДРУЖАВАНЕ НА ДЕТЕТО В ОТНОШЕНИЯТА МУ С РОДИТЕЛИТЕ (биологичното му семейство)	
Задача Д4.31: Да се участва в поддържането и/или изграждането на връзките на детето със семейството му (родители, братя и сестри)	
Описание на задачата	Критични моменти
<ul style="list-style-type: none"> Операция 1: да се взима предвид социалната и културна вселена на настаненото дете без да се осъжда или да се приема по презумпция Операция 2: да се осигури 	<p>Специфични условия при реализацията, изисквания:</p> <p>Трудности при поддържането на контакта:</p> <ul style="list-style-type: none"> Липса или недостатъчна информация за семейството

<p>подкрепа за реалната и/или символична роля на родителите (споделянето с тях трябва да се превърне в неразделна част от ежедневието)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Отрицателна оценка за семейството - Висока икономическа цена на срещата - Отхвърляне на детето от страна на семейството - Разминаване между културите на приемното и на биологичното семейство - Географска отдалеченост на родителите - Причина за настаняването: сексуално насилие
--	---

Професионална дейност Д4: ПРИДРУЖАВАНЕ НА ДЕТЕТО В ОТНОШЕНИЯТА МУ С РОДИТЕЛИТЕ (биологичното му семейство)	
Задача Д4.32: Да се окаже помощ на детето, за да проумее положението си на подрастващ, отглеждан от две семейни единици	
Описание на задачата	Критични моменти
<ul style="list-style-type: none"> • Операция 1: да се вземат предвид при придружаването на детето проблематиките, свързани с настаняването (въпроси за болката, споделянето, лоялността, явления, свързани с принадлежността и идентификацията) • Операция 2: да се вземат предвид чувствата на детето или юношата по повод положението му и да му се оказва помощ да изразява емоциите си 	Специфични условия при реализацията, изисквания: <ul style="list-style-type: none"> - Загуба на доверие у възрастния - Отказ или неспособност на детето да изразява чувствата си - Интрузивна или стеснителна личност (вследствие преживяна травма)

Професионална дейност Д5: РАБОТА В ЕКИП	
Задача Д5.31: Да се участва при оценяването на настаняването и промяната в нуждите на детето на събранията на мултидисциплинарния екип	
Описание на задачата	Критични моменти
<ul style="list-style-type: none"> • Операция 1: да се придружава детето в отношенията му с другите членове от екипа 	Специфични условия при реализацията, изисквания: <ul style="list-style-type: none"> - Сериозни разходи за придвижване

<ul style="list-style-type: none"> Операция 2: да се участва на събранията на екипа, да се предоставя информация за елементи от ежедневието на детето или юношата 	<ul style="list-style-type: none"> Управление на административните документи на бенефициента (преодоляване на противоречията) Объркване на ролите и функциите на членовете на екипа
--	---

Професионална дейност Д5: РАБОТА В ЕКИП	
Задача Д5.32: Да се участва в осъществяването на индивидуалния проект за детето при зачитане на родителския авторитет	
Описание на задачата	Критични моменти
<ul style="list-style-type: none"> Операция 1: да се участва в изработването и оценяването на проекта за детето Операция 2: да се разпознават и зачитат местата, функциите и отговорностите на всеки специалист, както и да се развият способности за позициониране спрямо различните участници Операция 3: да се прилагат принципите за поверителност 	<p>Специфични условия при реализацията, изисквания:</p> <ul style="list-style-type: none"> Непоследователност при изпълнението на първоначалния проект за детето Честа смяна на мерките за закрила Административна тромавост и недостиг на време Недостатъчно законодателство по въпроса за закрилата на детето Познаване на правата на бенефициента

Професионална дейност Д6: РАЗВИТИЕ НА ПРОФЕСИОНАЛНИ СПОСОБНОСТИ	
Задача Д6.31: Да се придобият умения за общуване	
Описание на задачата	Критични моменти
<ul style="list-style-type: none"> Операция 1: да се опознаят основите на общуването (схема отправител/приемател; обратна връзка, видове общуване...) Операция 2: да се разпознаят спирачките пред доброто общуване и преодоляването им Операция 3: да се възприеме професионално общуване в контекста на упражняването на професията и на наличието на различни събеседници 	<p>Специфични условия при реализацията, изисквания:</p> <ul style="list-style-type: none"> Темперамент, благоприятстващ доброто общуване (дипломация, спокойствие, търпение) Недостатъчно време за срещи между специалистите Необходимост от добро познаване на функциите и ролите на всеки събеседник Способности за поставяне под въпрос на професионалните подходи и способности

Професионална дейност Дб: РАЗВИТИЕ НА ПРОФЕСИОНАЛНИ СПОСОБНОСТИ	
Задача Дб.32: Да се придобият умения за ориентиране в институционалната и правна система (на страната)	
Описание на задачата	Критични моменти
<ul style="list-style-type: none"> • Операция 1: да се опознае законодателството и правилниците в следните области: семейно право, права на детето, закрила на детето • Операция 2: да се придобият умения за ориентиране в системата за социално подпомагане и да се опознаят различните институции • Операция 3: да се разучи статутът на семейните асистенти 	<p>Специфични условия при реализацията, изисквания:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Достатъчно добро познаване на механизмите за обучение на семейни асистенти, благодарение на който да се придобият добри теоретични познания - Материални трудности, свързани с достъпа до информация - Професионален подход от страна на приемното семейство (познаване на ролята и задачите си)

Професионална дейност Дб: РАЗВИТИЕ НА ПРОФЕСИОНАЛНИ СПОСОБНОСТИ	
Задача Дб.33: Да се придобият умения за овладяване на професионалното положение	
Описание на задачата	Критични моменти
<ul style="list-style-type: none"> • Операция 1: да се придобият професионални ценности: понятие за неосъждане, не по подразбиране, при обективния подход • Операция 2: да се развият умения за поддържане на „добра професионална дистанция” (без специалистът да бъде залян от чувства и емоции, умение за абстрахиране от контекста) • Операция 3: да се участва в дейностите за професионално обучение и обмен на практики 	<p>Специфични условия при реализацията, изисквания:</p> <p>Трудности, свързани с личността на семейния асистент:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Лична история (житейски опит) - Риск от изхабяване - Отвореност към другите <p>Трудности от финансов и организационен характер за провеждането на обучения и анализ на практиката</p>

Заключение

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Библиография

Библиография

Термини от областта на технологията на обучението, използвани в проекта AFUE

Болонски процес:

Болонският процес е междуправителствена инициатива, чиято основна цел е до 2010 г. да бъде създадено европейски пространство на висшето образование, организирано на три цикъла: лисанс/бакалавър – магистър – докторант.

Процесът официално беше стартиран с т.нар. Болонска декларация, която през юни 1999 г. беше подписана от 29 европейски държави (през 2009 г. вече са 46). В декларацията се призовава към реформиране на висшето образование, така че различните национални системи да бъдат приравнени и да се развият възможности за сравнение и мобилност между страните.

Валидиране на придобит професионален опит:

Процедура за признаване на предходно натрупан професионален или личен опит, вследствие на която се отпускат кредити. Предоставя достъп до обучение и според учебните планове – до признаване и съответно освобождаване от част от учебните дисциплини.

График на дейностите:

Съвкупност от характеристиките на дадено продължаващо обучение (условия, срокове, средства, съдържание, цена...). Графикът на дейностите се нарича и график на спецификите. Той се одобрява и от доставчика, и от клиента.

Ще използваме понятието „функционален график на дейностите”, когато спецификите се отнасят за функциите на даден механизъм.

Дидактика (определение):

Изкуството да се преподава дадена дисциплина с помощта на определени методи и средства. Дидактиката се занимава преди всичко с дисциплината, тоест определя начинът, по който трябва да се преподава дадена материя. Ето защо дидактиката на математиката се различава от тази на английския език.

Диплома:

Документ, предоставящ определени права (в зависимост от случая: възможност за участие в конкурс, продължаване на образованието и т.н.). Издава се от компетентна власт под контрола на държавата. Условие е за получаване на достъп до определени професии, обучения и конкурси. Благодарение на нея притежателят ѝ може да докаже удостоверено ниво на знания.

Термините „национална диплома” и „държавна диплома” се отнасят за сертифициращи документи, издавани от определено министерство.

Длъжност:

Длъжността е съвкупността от професионални дейности и задачи, които водят до постигането на определена професионална цел. Изпълнението им е поверено на един-единствен човек.

Длъжност-тип:

Една и съща длъжност може да има различна конфигурация в зависимост от професионалната организация, която я е създала или в зависимост от района. Тъй като всички тези длъжности имат един общ субстрат, те могат да бъдат групирани в едно семейство, а именно т.нар. „длъжност-тип”. Ето защо типовете длъжности не се влияят от вида на организацията или от района. Следователно типовете длъжности са интелектуални построения, абстракции.

Заради приравняването на професионалните практики във всички сектори на световната икономика, това понятие намира приложение в международните проекти.

Договор за обучение:

Документ, който се изготвя при студентска мобилност, като преди заминаването се подписва от лицето-референт и студента и в него се описва какво обучение ще премине в чужбина последният.

Европейска рамка за професионално сертифициране:

ЕРС е втората ос на образователната политика на Европейския съюз след тази на Болонския процес. ЕРС трябва да:

- Осигури прозрачност на професионалните квалификации в Европа.
- Благоприятства транснационалната мобилност на обучаваните и работниците.

ЕРС включва 8 нива, чрез които се осъществяват всички цели на обучението, независимо дали става въпрос за общо обучение, за професионално обучение и образование или за висше такова.

Препоръките на 32-та министри на образованието и професионалното обучение, възприети на 23 април 2008 г., целят да насърчат държавите

членки да въведат за всяка сертификация референция към едно или няколко от 8-те нива и то до 2012 г.

ECTS (определение):

ECTS е английското съкращение за Европейската система за трансфер и натрупване на учебни кредити.

ECTS е система за измерване на обема на извършената от даден студент работа в зависимост от целите на съответната обучителна програма (за семестър или за цяла академична година), постигнати за определен период от време на определено ниво. По принцип един семестър носи 30 кредита. Ето защо същите трябва да се разпределят между образователните структури, предвидени за преподаване през семестъра.

ECTS е система за измерване на обема на извършената от даден студент работа; измерва се всяка дейност, свързана с придобиването на знания, която е необходима за постигането на образователните цели: присъствие на лекции, практика, събиране на информация, индивидуални дейности, подготовка за изпити и т.н. Кредитите не се дават единствено от гледна точка на предполагаемата трудност на работата в рамките на една образователна структура, но и от гледна точка на съотносимата ѝ към другите структури тежест.

Системата за кредити е замислена така, че да бъдат признавани и придобитите знания и умения по време на стаж в чужбина, в друг университет или приемаща институция.

Кредитите се натрупват и се прехвърлят от една страна в друга.

ECTS (скала за оценяване):

Извършването на определена дейност от студента не е достатъчно за получаването на кредити. Студентът трябва да отговори на определени изисквания за резултатност (оценяване). Тъй като начините за оценяване в

държавите се различават, беше определена европейска нормативна скала, която дава възможност да се сравняват резултатите, независимо от начина на оценяване.

Тази нормативна скала е приложима за всички постигнати от студентите резултати. Студентите се разделят в пет групи в зависимост от резултатите си.

A = 10 % най-добрите, B = 25% следващи, C = 30 % следващи, D = 25 % следващи, E = 10 % следващи, F = провалили се. Съставянето на тази скала е съобразено с постулата, според който разпределението на постиженията на група ученици следва кривата на Гаус. Повечето ученици имат среден резултат, а само по няколко са отличниците и провалилите се.

Кредити получават само онези, изкарали оценки A, B и C.

ECVET:

ECVET са кредити, които имат същите характеристики като ECTS. ECVET се използват в образованието и в професионалното обучение, било то първоначално (средно и висше) или продължаващо (УПЦЖ).

ECVET се дават за сертификационните единици, пропорционално на относителното им значение за самото сертифициране. Прехвърлянето на кредити се извършва на ниво EPC (един ECVET от ниво 2 не може да бъде приравнен към друг ECVET от ниво 4).

Единица:

В областта на обучението единицата е съвкупност от обучителни цели, при чието осъществяване се постига определен ефект от гледна точка на обучението (напр.: съвкупност от знания от една област) или съвкупност от елементи от различно естество, които обаче целят постигането на една и съща цел (напр.: знания, компетенции, учебни резултати и др.).

Знания (определение):

Обикновено знанието се определя като съвкупност от познания и способности, които могат да бъдат възпроизведени и които са придобити чрез учене или от опит.

Когнитивната психология (във Франция) прави разлика между знания и познания:

- Знанията са данни, понятия, процедури и методи, които съществуват извън всички познати теми и които като цяло се систематизират в справочна литература, учебници, наръчници, енциклопедии, речници.
- Обратно, познанията са неразделна част от определена позната тема. Когато едно лице интериоризира знание като го осъзнава, се наблюдава трансформирането на това знание в познание. От конструктивистка гледна точка може да се каже, че лицето изгражда това познание, което му принадлежи, тъй като същото знание, изградено от друго лице, никога няма напълно да си прилича със знанието на първото лице.

Знания (видове):

Съществуват 5 вида знания:

- практически;
- методологически;
- процедурни;
- понятийни;
- релационни.

Изпит (писмени/устни препитвания):

Професионалното обучение е организирано на структури.

Структурите са сертификационни, тоест сертификат, който отговаря на определена структура, трябва, както го подсказва и името му, да сертифицира усвояването на определени компетенции. Затова в педагогическите ръководства трябва да се предвиждат изпити, които да се предлагат на учениците, по време на които те ще трябва да докажат, че вече имат определени компетенции.

Ето защо изпитите са свързани със структурите. За всяка структура са предвидени един или няколко изпита.

Квалификация:

Към определянето на това понятие може да се подходи по 2 начина: колективно и индивидуално:

- В първия случай, квалификацията е социалното признание за владенето на необходимите за заемането на даден пост знания и умения;
- Във втория случай, квалификацията на дадено лице представлява индивидуалната му оперативна способност да заема даден пост.

Квалификацията може да бъде придобита чрез обучение или чрез натрупването на опит, като се признава с издаването на диплома или с присъждането на звание.

Ключова длъжност:

Това е длъжността, която се счита за съдбоносна за икономическото развитие на хотелиерския и ресторантьорския сектор в даден район. Именно върху тази длъжност трябва да се съсредоточат всички усилия за повишаване на квалификацията. Тези ключови длъжности се определят от професионалистите в сектора.

Компенсация (правило):

Правилото за компенсацията изразява идеята, че не всички компоненти на една диплома имат еднаква тежест от гледна точка на овладяването на професия. Вследствие на това всеки компонент има определен коефициент, който приблизително отговаря на тежестта му. Благодарение на коефициентите оценка под средното ниво по един компонент може да бъде компенсирана от по-висока от средното ниво оценка по друг.

Компетентност:

Съвкупност от наклонности и придобити знания и умения, чието прилагане се изразява чрез обективно наблюдавани резултати. Компетентността е уравнивотесенa професионална дейност, която се възпроизвежда в различни сфери на познанието. Компетентността не съществува в „чисто състояние” и се проявява единствено чрез задействането на различни регистри от знания.

Компетенции (влияние върху образователната система):

Професионалистите искат да участват:

- при създаването на дипломи;
- в работата на комисиите за създаване на дипломи; тогава тези комисии са смесени (работодатели/преподаватели);
- изграждането на дипломата около понятието за компетенция;
- при оценяването на кандидат-дипломантите; при определянето на естеството на изпитите, в комисиите, да ги председателстват.

В системата на началното образование понятието за компетенция акцентира все по-силно върху прилагането на знанията и все по-слабо върху развиването на култура.

В системата на средното професионално образование:

- Компетенциите заемат централно място;

- Създават се ръководства, съобразени с ППК (подхода по компетенции);
- Във всички курикули е предвидено учениците да придобиват знания и опит не само в училище, но и в приемащи институции;
- Съвместно оценяване заедно с приемащите институции на учениците;
- Ориентирането е изключително и само професионално.

В системата на висшето образование:

- Въвеждат се лисанси и професионални магистърски програми;
- Съдържанието е все по-професионално насочено;
- Структурата на обучението в модули позволява все по-голяма гъвкавост на образователния процес;
- Стажовете в приемащи институции са от все по-голямо значение.

В системата на продължаващото обучение:

- Продължаващото обучение през целия живот вече е неизбежно; работниците трябва да бъдат адекватни на трудовия пазар;
- Обучението става все по-гъвкаво (обучението се провежда в свободното време на работещите);
- Налага се валидирането на придобитите професионални умения и опит.

Компетенции (и организация на работния процес):

Организацията на работния процес непрекъснато се променя, което изисква човешките ресурси да се управляват по нов начин. Всичко това оказва силно влияние върху началното и продължаващото обучение.

Какви точно са промените?

Дълбока промяна на технологиите, които се използват още от края на 70-те години на XX в..

Информатизация/автоматизация на процесите (намаляване на ръчния труд):

- Автоматизация;
- Нови материали;
- Нови методи.

Забелязва се, че посоката на отношенията между търсенето (на продукти и услуги от страна на клиентите) и предлагането (на продукти и услуги от страна на приемащите институции) се обръща. Днес търсенето определя предлагането, а не както в миналото предлагането да структурира търсенето.

За тези приемащи институции основната цел днес е да реализират специфична, а не стандартизирана продукция. Това има сериозни последици за организацията на работния процес, както и за компетенциите и самостоятелността на работниците.

Тейлоризмът, който имаше своя звезден момент, вече е пречка пред икономическата промяна. Тази научна организация на работния процес, която беше замислена за едно стандартизирано, масово производство, отново е поставена под въпрос чрез двата си основни компонента, а именно разделянето на замисъла от изпълнението и раздробяването на работния процес.

До неотдавна приемащите институции следваха в работата си логиката на предварително планирания, индивидуален труд на сигурно работно място, обвързан с принудителна колективна организация на труда, затруднена от оборудването и притисната от йерархията. Днес обаче работният процес следва нова логика, която вече няма нищо общо с колективната организация, а именно тази на индивидуалния и независим работен процес.

Компетенции (и оценяване):

Тъй като компетенцията е способността на човек да мобилизира знанията си в професионална ситуация, оценяването на компетенциите може да се осъществи единствено в такава ситуация. Тези ситуации са или реални (напр. по време на стаж в приемаща институция), или реалистични възстановки.

Оценяването на компетенциите изисква да бъдат оценени получените резултати, както и реакцията на лицето. Относно последната оценителят проверява дали лицето напълно съзнателно е успяло да мобилизира правилните компетенции.

Компетенции (обособяване):

В приемащите институции, принудени да се борят с конкуренцията в световен мащаб, се наблюдава следното явление:

- Тежестта се измества от работното място към индивида. Вече не организацията на работния процес определя компетенциите, а компетенциите определят организацията на работния процес;

- Логиката на компетенциите установява връзка между компетенциите, които могат да придобият служителите, и организацията на работния процес, която постоянно се променя. Понятието „компетенции” беше изведено на преден план заради промените в начините на производство;

- Ако една приемаща институция е конкурентоспособна, то това е благодарение на хората, които работят в нея, а не на техническата ѝ обезпеченост (което се свежда до разпространението на технологиите в света).

Факторите за постигане на напредък са свързани с хората (индивидуалните компетенции) и с организацията на труда (колективните компетенции).

Вследствие на това приемащите институции обръщат особено голямо внимание на понятието „компетенция”. Същите оказват силен натиск върху образователната система. Икономическият натиск има следните последици:

- Приемащите институции наемат само хора с необходимите/желаните компетенции;
- Приемащите институции изискват току-що завършилите образованието си млади хора веднага да се интегрират в работния процес;
- Приемащите институции изискват от младите хора вече да са се адаптирали, но и бързо да могат да се адаптират.

Подходът по компетенции (ППК) е разработен в много държави, както на Запад (Франция, Канада, Белгия, Италия и др.), така и в страните от Северна Африка (Алжир, Мароко, Тунис). Глобализацията на обмена води до приравняване на образователните стандарти. Подходът по компетенции вече намира приложение и в основното образование, включително и в предучилищното и началното.

Компетенция (оперативно определение):

Компетенцията представлява използването на „определени умения в работна среда”. Компетенцията е способността да се предприеме ефикасно действие в подобни една на друга ситуации, които човек успява да овладее, защото разполага едновременно с необходимите знания и с умениято напълно съзнателно да се мобилизира в подходящото време, за да определи и разреши възникнал професионален проблем.

„Зад” всяка компетенция винаги се крие набор от знания, които обаче сами по себе си не са достатъчни. Компетенцията е нещо, което човек умее да прави. Тя обаче не е обикновено умение, а е способност. Тя е задължителният за разрешаването на сложни ситуации стратегическа

компетентност. Компетенцията не може да бъде приравнена с процедурно заучените като правила знания, дори и постоянно да си служи с тях.

Компетенцията се различава от постижението, тя е „онова, на което човек е способен“; става въпрос за потенциална възможност, а постижението е нещо видимо (изражение на компетенцията в действие и резултати). Може да се каже, че компетенцията е причинно обяснение на наблюдението на едно постижение.

Подходът по компетенции уточнява ролята на знанията, били те научни или не, за извършването на определено действие: те са ресурси, често от решаващо значение, за идентифицирането и разрешаването на проблеми, за подготвянето и взимането на решения. Важни са единствено, ако могат да се използват в подходящия момент и ако успеят да „се синхронизират“ с настъпилата ситуация.

Компетенцията е способността да се комбинират различни знания, умения и личностни качества за изпълнението на определена задача или дейност. Тя винаги спомага за осъществяването на цел от професионалната област. Резултатът от използването ѝ може да бъде оценен в определен контекст (като се взима предвид самостоятелността, използваните ресурси...).

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЗА КОМПЕТЕНЦИЯ:

Компетенция е „способността на едно лице да мобилизира определени ресурси с цел разрешаването на сходни ситуации-проблеми“ (определение на Роджърс, който се основава на разработките на Ж. Льо Ботерф).

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЗА МОНИЛИЗАЦИЯ:

Мобилизиране на ресурсите означава придобиване и съзнателно използване на съвкупност от ресурси.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЗА РЕСУРСИ:

Ресурсите са онова, което индивидът мобилизира при използването на компетенциите си. Те могат да бъдат пряко свързани с индивида (концептуално знание, методологическо знание, практически умения, комуникативни умения) или с обкръжението му (документация, инструменти, колеги, йерархия...).

КОМПЕТЕНЦИИ ЗА ПРЕДПРИЕМАНЕ НА ДЕЙСТВИЕ:

Компетенцията се проявява в проблемна ситуация (човек предприема действия, за да разреши възникнал проблем), която често е сложна и изисква мобилизирането на различни видове ресурси. Когато оценяването се извършва в обикновена ситуация, не се оценяват компетенциите, а само умение, което е само тяхна съставна част.

Компетенцията се проявява в поредица от сходни ситуации, за да може да се приспособи, да се предаде. По своята същност компетенцията може да се предава.

Последици за образователната система от развитието на представата за компетенциите: осъществи се преход от първенството на знанията (разделение на сферата на идеите от тази на произведеното) към първенство на уменията (икономическото надделява над философското). Обучението се съсредоточава върху компетенциите, а не върху знанията.

Курикула:

В англосаксонската традиция с този термин се обозначава замислянето, организирането и планирането на образователните/обучителните дейности според образователния опит. Съвместява обявяването на крайната цел, съдържанието, дейностите и обучителните подходи, както и начините и средствата за оценяване на придобитите от учениците знания.

Степента на детайлност на предписанията на курикулата (тоест доколко подробно ще е планирането) е различна в различните държави.

Лисабонска стратегия:

Лисабонската стратегия, наричана още Лисабонски дневник или процес, е план за действие и развитие на Европейския съюз. Тя беше определена от Европейския съвет в Лисабон през март 2000 г., за да се отговори на предизвикателствата на глобализацията, увеличаването на населението и общността на знанията.

Целта на Лисабонската стратегия е да нарасне производителността, като се увеличи заетостта и се постигне по-добро социално единство в рамките на ЕС чрез подемането на различни политически инициативи, които всички държави членки трябва да приемат. Лисабонската стратегия въведе и отворения метод за координиране (ОМК), който насърчава държавите членки да работят заедно за постигането на общи цели, като в същото време изцяло им е поверено изпълнението на политиките. ОМК е важен за програмата Обучение и преподаване 2010.

През 2005 г. Лисабонската стратегия беше ревизирана, като обучението и преподаването придобиха още по-голямо значение. На събранието си през март 2005 г. Европейският съвет продължи да набляга на значението на развитието на човешкия капитал като основен европейски актив и призова за развитието на продължаващото през целия живот обучение като задължителен инструмент за реализирането на целите, поставени в Лисабон.

Личностни качества:

Термин, който обикновено се използва за умения в областта на общуването, тоест свързва се с поведението и очакваната реакция на индивида в определена ситуация. Това понятие обаче постепенно спира да

се използва, тъй като е прекалено неясно и дори опасно, защото става повод за „нормализиране“ на поведението. Днес се предпочита терминът релационни умения.

Механизъм (за обучение):

Механизмът за обучение е съвкупност от средства за обучение, подчинена на една-единствена цел. Средствата за обучение са:

- Обучителите
- Помещенията, в които се извършва обучението
- Педагогическите ресурси.

По своята същност механизмът е гъвкав и може да се променя при задаването на нова цел. Използва се колкото дълго е необходимо, за да бъде постигната целта.

Пример: трябва да бъде започнат нов голям обществен строеж. Местните строителни фирми нямат необходимия човешки ресурс, а и персоналет им не е достатъчно високо квалифициран. Затова е необходимо да се разработи специален механизъм за специализирано обучение, за да бъдат обучените желаещите да започнат работа на строежа или за да се преквалифицира вече наличният персонал.

Мобилност:

Мобилността се изразява в престой за известно време в чужда държава с цел обучение, придобиване на професионален опит или усвояване на умения, като е задължително преминаването на подготвителен курс или възстановяването на определено ниво на владеене на езика на приемащата страна или на съответния работен език.

Модул:

Групиране на няколко обучителни курса в зависимост от изучаваната дисциплина или обединени от обща тема, чиито цели на обучението образуват едно логично свързано цяло.

Програмата, изградена от модули, е съставена от ясно различими елементи от гледна точка на педагогическата организация.

Трябва да се прави разлика между образователна структура и модул: образователните структури влизат в състава на дипломата (те са съставните ѝ елементи), а модулите структурират напредъка на обучението (те са съставни елементи на обучителния процес).

Непланирано обучение:

Обучение, произтичащо от дейности от ежедневиия живот, свързани с работата, семейството или развлеченията. То не е нито организирано, нито структурирано (от гледна точка на целите, времето и ресурсите). През повечето време неформалното обучение не е преднамерено от страна на обучавания. Обикновено не приключва със сертифициране.

Неформално обучение:

Обучение, интегрирано в планирани дейности, които по неявен начин са определяни като обучителни (от гледна точка на целите, времето и ресурсите), но съдържат значителна част обучение. Неформалното обучение не е преднамерено от страна на обучавания и обикновено не приключва със сертифициране.

Обучителна единица (ОЕ):

Тя включва множество обучителни цели, чрез които трябва да бъде постигнат определен ефект от гледна точка на обучението. Всяка ОЕ организира знанията за единица време и е съставена от няколко „модула”.

Трябва да се прави разлика между:

- Обучителна единица;
- Сертификационна единица.

Оперативен способ:

Съвкупност от операциите, които трябва да бъдат извършени в определен ред, за да се изпълни дадена задача. Оперативните способности са различни за всяко учебно заведение, което е обяснява и защо са толкова специфични. На разговорен език оперативният способ и процедура често са синоними. В РИПД оперативният способ обозначава съвкупност от операции, които трябва да бъдат извършени от асистента при полагането на грижи или настройката на апаратурата.

Оценяване (въведение):

Родово определение за оценяване: Оценяването представлява „преценка за даден обект с цел взимане на решение”. Оценителят трябва да си зададе следните въпроси преди да премине към оценяването:

- Какво решение трябва да взема? (С какво намерение подхождам?)
- По отношение на какъв въпрос/тема/предмет?
- Как да преценя без да упражня някаква форма на произвол?

Оценяването означава да се направи преценка, да се осмисли определен резултат. От тази гледна точка оценяването е **субективно**, защото се извършва от субект, който дава преценката си (свързана е със субекта).

Трябва да се прави разлика между оценяване и измерване. Измерването означава да се произведе информация, която обаче не зависи от субекта, който измерва, а от инструмента, с който се измерва. От тази гледна точка може да се заключи, че измерването е **обективно** (свързано е с обекта).

Оценяване (показатели):

Показателите имат различни функции:

- Да правят „прозрачна” преценката на преподавателя, за да няма учащият усещането, че оценяването е на произволен принцип;
- Да подкрепят двустранната връзка между преподавателя и учащия след оценяването;
- Да осигурят надеждността на сертификационното оценяване на територията на страната (2-ма други експерти са длъжни да се произнесат по същия начин както техният начинаещ колега);
- Да докажат, че оценяването е достоверно (в различни моменти оценителят преценява една и съща ситуация по еднакъв начин);

Обикновено показателите се представят под формата на скали. Съществуват два вида скали – уеднаквена и описателна.

УЕДНАКВЕНА СКАЛА:

Един и същи критерий е представен чрез поредица от нарастващи показатели. Например, за критерия „качество на отношението към клиента”, могат да се опишат следните показатели: отлично - правилно - посредствено - неудовлетворително.

В този случай скалата се нарича уеднаквена, тъй като в нея се посочват степените на удовлетвореност и може да се приложи за всички видове критерии, като евентуално може да се смени само името на показателя. Основната забележка към тази скала е фактът, че изборът на показателите е относително произволен.

ОПИСАТЕЛНА СКАЛА:

Един и същи критерий се представя чрез различни описателни текстове. Ето как критерият „качество на отношението към клиента” може да бъде представен чрез следните определения:

- Посреща клиента и започва да се грижи за него още с неговото влизане;
- Полага грижи за клиента непосредствено след пристигането му;
- Кара клиента да чака, за да приключи текуща задача.

Скалата е описателна, защото представя типични и обективно измерими професионални реакции в определена ситуация. Може да се каже, че изборът на показател почти не подлежи на дискусия. Основната критика към тази скала е фактът, че тя изисква значителна подготовка от страна на преподавателите. Когато става въпрос за сертификационно оценяване, трябва да се използва именно тази скала.

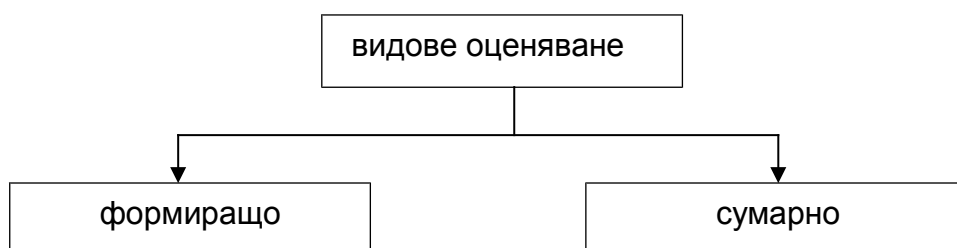
Скалите могат да станат обект на уравнивяване (разпределяне на тежестта), когато трябва да се постави оценка (при сумарното оценяване например) или когато искаме да измерим критериите количествено.

Пример: Ако критерий А носи общо 5 точки, тогава:

- показател А1 ще носи 3 точки;
- показател А2 ще носи 2 точки;
- показател А3 ще носи 0 точки.

Оценяване (формиращо, сумарно, сертификационно):

В областта на образованието като цяло се прилагат 2 вида оценяване:



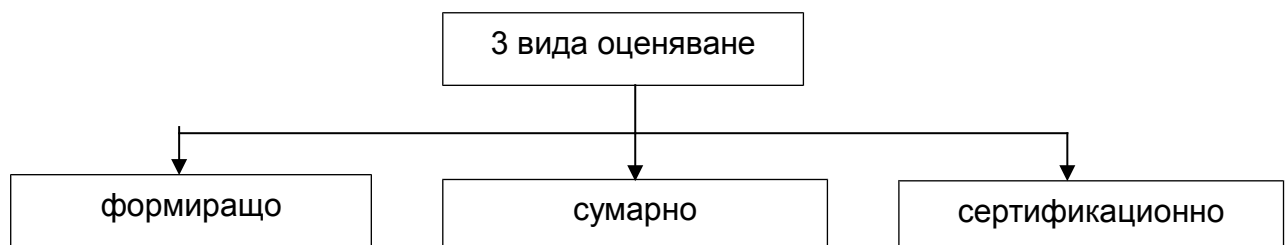
Двата вида се различават не по формата си, а по **крайната си цел**.

Крайната цел на формиращото оценяване, както подсказва и името му, е да бъде оценено обучението. Тоест учениците трябва да осъзнаят какво вече са научили, какво им остава да научат, за да постигнат целите си, стратегията им на обучение трябва да се развива с цел оптимизиране на процеса до неговото приключване.

Поради своето естество този вид оценяване трябва да се извършва редовно до края на учебната програма. Този вид оценки предоставят на учащите важна за тях ориентация.

Точно обратно, при сумарното оценяване трябва да се оцени всичко, което учащият е научил по време на цялото си обучение. Ето защо това оценяване се извършва в края на обучението. Тези преценки са окончателни, тъй като учащите вече нямат възможност да запълнят пропуските си.

Към тези два вида традиционно оценяване може да бъде прибавен още един: сертификационното оценяване.



Основни разлики между трите вида оценяване:

	Формиращо	Сумарно	Сертификационно
Крайна цел	Да информира и да даде насоки на стажанта за стратегията му на обучение.	Да се направи обзорен преглед на всичко, което знае стажантът от гледна точка на обучението му.	Да се гарантира, че притежателят на сертификат притежава компетенциите, посочени в дипломата.
Период	По време на цялото	Един-единствен път	По време на

	обучение; често, колкото е необходимо.	в края на обучението.	обучението, всеки път, когато стажантът придобие нови знания и от гледна точка на обучението за другите.
Отговорност	Единствено и само по инициатива и на отговорност на преподавателите.	На отговорност на преподавателите.	Преподавателите отговарят за оценяването, а специална комисия – за сертифицирането.

Съществува и 4-ти вид оценяване „диагноза/прогноза” или ориентировъчно оценяване, което се извършва преди началото на обучението. Крайната му цел е да се проверят възможностите за провеждането на планираното обучение и да се прецени продължителността му.

Сертификационното оценяване наскоро започна да се използва в сферата на образованието. И ако днес е от съществено значение и е задължително, то това е благодарение на педагогическия подход, наречен „Подход по компетенции”.

Оценяване на обучението:

Систематичен подход за оценяване на педагогическото качество на учебно заведение или филиал. Най-често използваните критерии за качество са формиращата стойност на учреждението, както и адекватността и състоятелността на обучението.

Пасрел (мост):

Пасрелът е средството, което се използва за установяване на сходства между два различни сертификата, които обаче се доближават и са на едно ниво (ЕРС). Съществуват два вида:

- Пасрел за еквивалентност на образователните структури (една ОС от сертификат 1 се равнява на една ОС от сертификат 2);
- Пасрел за облекчаване на обучителния процес (притежанието на сертификат 1 намалява времето, необходимо за придобиването на сертификат 2).

Педагогика (андрагогия):

Това е умението да се преподава на възрастни.

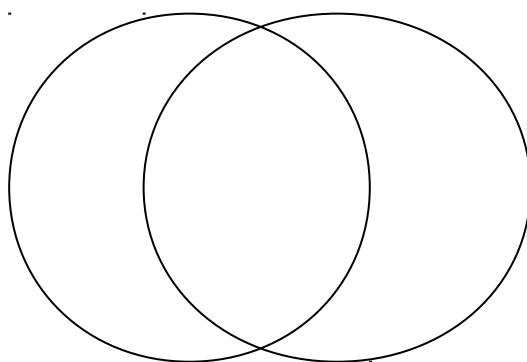
Педагогика (въведение):

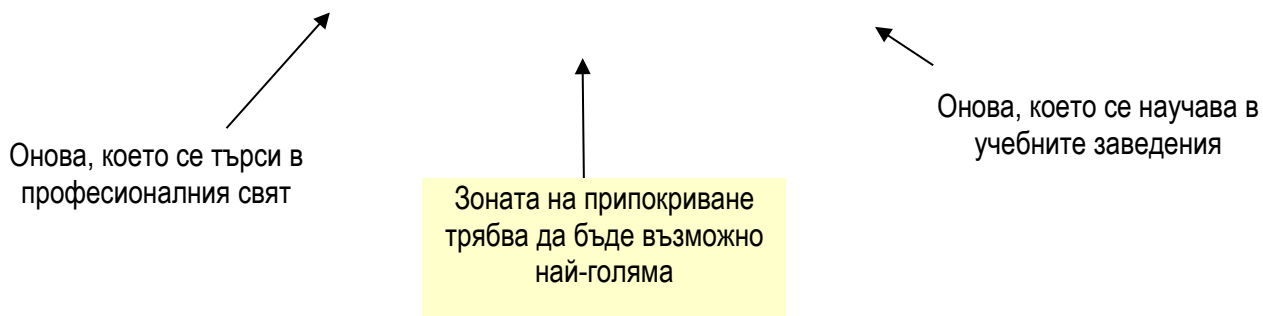
Педагогиката е изкуството да се преподава, едно дете да бъде обучено с помощта на определени методи. Тя е част от научна област, наречена образователни науки. Педагогическото поле често бива моделирано от педагогическия триъгълник учител – обучаем - знания. Педагогиката е резултат от осмислянето на връзките между тези 3 понятия.

Подход по компетенции (ППК):

Подходът по компетенции е способ за изграждане на обучителна програма, отговаряща на нуждите от придобиване на знания и умения в икономическите среди. Основната цел на професионалната обучителна програма е професионалната реализация. ППК гарантира, че съдържанието на програмите отговаря на очакванията на приемащите институции.

Основният принцип на ППК е съобразяването с потребностите на структурите (или приемащите институции) от усвояването на определени знания и умения. Това предполага първо да се определи какво реално се търси в професионалния свят, а след това и на какво точно трябва да се научат стажантите.





Първият етап се състои в определяне на нуждите от компетенции на структурите (или приемащите институции). Този етап приключва с изработването на документ, наречен Ръководство за изпълнение на професионалните дейности (или Ръководство за професията). РИПД (или РП) е отправната точка на подхода. Всички други елементи на курикула **произлизат** от РИПД (или РП). Принципът на деривация/производност кара създателите на курикула да си зададат следните въпроси:

Кои са характерните за тази професия професионални дейности?



Кои са основните задачи, свързани с тези дейности?



Какви компетенции трябва да притежаваме за изпълнението на тези задачи и дейности?



Какви знания (концептуални, практически, процедурни, релационни) трябва да мобилизираме за придобиването на тези компетенции?



Как да разделим дипломата на единици, които да отговарят на нивата на трудова ефективност в приемащата институция?



Как стажантът да бъде поставен в подходяща за оценяване на компетенциите му ситуация, така че оценката на преподавателя максимално да се доближава до тази на бъдещия работодател?



Как да се сертифицират компетенциите така че работодателите да имат доверие в способностите на кандидата за работа с професионална диплома?

Тези въпроси трябва да бъдат зададени и на представители на трудовия свят.

Последици от обучението:

Това са резултатите от обучението, които повторно се инвестират отново, така че да се придобият нови компетенции при изпълнението на професионалните дейности. В общи линии използването на резултатите от обучението на работното място е твърде слабо (8% според проучванията на Луи Тупен, вж. « De la formation au métier », ESF). Но далеч не всички фактори, които улесняват или възпрепятстват прилагането на наученото на практика, като например начинът на управление, организацията на труда и реакциите на партньорите към промените, не произтичат от обучението. Желанието на учителя да впише преподаването в тази перспектива за прехвърляне е благоприятен фактор.

Предварително зададени условия:

Общ успех, научна степен, брой кредити или професионален опит, необходим за включването в определена учебна програма или курс.

Предписания:

Предписанията фигурират в длъжностните характеристики, в определенията за постове, в ръководствата за процедурите и в съветите, които ръководството дава на подчинените си. В общия случай предписанията се различават от работата на терен.

Признаване (на компетенциите):

(а) формално признаване: процес, който се състои във формалното признаване на стойността на компетенциите:

- или като се издаде сертификат, диплома или друг документ;
- или по друг равностоеен начин, а именно като се отпуснат кредити или се валидират придобитите компетенции.

и/или

(б) социално признаване: признаване на стойността на компетенциите от икономическите актьори или изявените обществени личности.

Приложни умения:

Прилагане на знания или практическа ловкост, усвоени при извършването на определена специфична дейност. Понятието „приложно умение” е неясно, поради което трябва да бъде допълнено с епитети като „когнитивно” или „практическо”.

Програма (образователна или обучителна):

Съвкупност от дейности, съдържания на обучение и/или методи, използвани за осъществяването на определени педагогически цели (придобиване на знания, умения или компетенции), които са организирани в логичен ред и трябва да бъдат изпълнени за определен период от време. Обучителната програма може да бъде съставено от обучителни единици, като от своя страна всяка една от тях може да бъде съставена от множество обучителни модули.

Продължаващо обучение (определение):

Обучение, което индивидът преминава по време на професионалния си живот, след като вече има едно, първоначално образование, независимо

дали е млад или стар, работещ или безработен. Съвкупността от първоначалното и продължаващото обучение представлява обучението през целия живот на индивида.

Прозрачност на квалификациите:

Степента на прозрачност на квалификациите (професионалните сертификати), която позволява да се определя и сравнява стойността им на пазарите (секторни, регионални, национални и международни) за работна ръка и организиране на обучения.

Професионална дейност:

Професионалната дейност включва изпълнението на поредица от задачи за постигането на определен резултат. Всяка дейност предполага изпълнението на няколко задачи. Всяка професия изисква изпълнението на няколко дейности. Именно на базата на дейностите и задачите могат да бъдат обособени придобиваните в рамките на дадена професия или при заемането на дадена длъжност знания и умения.

Дейностите и задачите са описани в „ръководство за изпълнение на професионалните дейности” – РИПД – или в „ръководство за професията” – РП. Мрежата, използвана в РИПД (или РП) за определяне на дейностите е такава, че за всяка длъжност броят на дейностите е от порядъка на половин дузина.

Професионални задачи:

Всяка професионална дейност представлява съвкупност от професионални задачи. Като цяло задачите изискват добър анализ, за да се определят компетенциите, необходими за заемането на една длъжност в първите квалификационни нива. Колкото по-високо се изкачва в йерархията на

квалификациите едно лице, толкова по-неподходящо е това ниво за определяне на компетенциите.

Професия:

Професията е съвкупността от всички дейности, извършвани в името на една обща цел, които са групирани според общите им технически характеристики.

Всяка професия изисква притежаването на съвкупност от знания, специфични умения и професионални качества, които се усвояват постепенно, от най-основното до най-сложното. Ето защо човек може да бъде начинаещ, професионалист, утвърден специалист и експерт в своята професия.

Според G. Le Boterf (2000 г.) традиционно професията има четири основни характеристики:

- комбинация от предимно технически знания и умения;
- съвкупност от морални правила, специфични за съответната професионална общност (например счетоводителите, които следват установените в счетоводството правила);
- идентичност, която позволява социално идентифициране („аз съм секретарка”, „аз съм инженер” и т.н.);
- перспектива за задълбочаване на знанията и уменията чрез натрупването на опит (учене чрез правене).

Понятието за професия обаче се разви успоредно със социално-икономическия контекст, като се осъществи известна професионализацията на професиите. Благодарение на развитието на икономическия сектор на услугите и генерализирането на информационните инструменти, понятието занаят се размива в полза на идеята за професията, за длъжността-тип. Ръководствата за упражняването на определен занаят са заместени от

ръководства за изпълнението на професионални дейности, които по-добре отразяват разнообразието на работните места.

Професия (длъжностна характеристика):

Длъжностната характеристика представлява описание на длъжността-тип. Би трябвало да се нарича „описание на длъжността-тип”. Наименованието длъжностна характеристика се е наложило заради запазените в работната среда и обучението навици.

Длъжностната характеристика (или описанието на поста) включва следните основни компоненти:

- Съдържание на длъжността-тип;
- Видове приемащи институции или учреждения, които предлагат работни места, отговарящи на тази длъжност;
- Условия за достъп до длъжността-тип;
- Основни професионални дейности, характеризиращи длъжността-тип;
- Условия за упражнението ѝ;
- Необходими познания и компетенции.

Процедура:

Процедурата е характерна последователност от операции и действия, която трябва да бъдат изпълнени, за да отговарят полаганите грижи на „правилата на играта”. Процедурите са формализирани. Вж. „оперативен способ”.

Първоначално образование (определение):

Това е първото образование (първата диплома), която младият човек получава в собствената си страна (от забавачката до последната година в университета). Когато младият човек продължава обучението си,

независимо дали е в системата на средното образование, в тази на професионалното обучение или на висшето образование, независимо коя форма е избрал, той получава първоначалното си образование.

Рамка ЕРС (метарамка):

Европейската рамка функционира като метарамка.

Метарамката може да се счита за средство, благодарение на което дадена рамка за сертифициране може да бъде свързана с други, вследствие на което даден сертификат може да бъде свързан с други, били те обикновени или произлизащи от друга рамка. Основната цел на метарамката е да вдъхне доверие при обвързването на сертификатите в различните държави и професионални сектори, като бъдат определени основните оперативни методи за гарантиране на качеството, ориентацията, данните и механизмите за трансфериране и натрупване на кредити с цел да се осигури необходимата прозрачност както на национално и секторно ниво, така и в международен план¹.

Резултати от обучението:

Това са целите, които си поставя учителят в началото на обучението и които трябва да бъдат постигнати в неговия край.

Ресурси:

Ресурси, които могат да бъдат мобилизирани чрез компетенциите:

Съвкупността от всички материални и нематериални средства, които специалистът може да мобилизира при използването на компетенциите си. Ресурсите са 2 вида – нетелесни (знания, опит и др.) и от обкръжението (оперативни способности, оборудване, колеги и др.). В контекста на дълбоки промени на производствената система е невъзможно компетентният

¹ Вж. Bruxelles, 8/7/2005, SEC (2005) 957, работен документ на комисията „към европейска рамка за професионално сертифициране за учене през целия живот”.

специалист да владее и комбинира всички необходими ресурси поради огромния им брой, разнообразност и непостоянство. Във все по-голяма степен компетентността на специалиста се измерва чрез способността му да мобилизира външните ресурси (тези от обкръжението му).

Педагогически ресурси:

Съвкупност от документи, материали, учебници, литература и мултимедиа, които се използват (...) от учителя за анимиране на модулите от дисциплината му.

Ръководство:

В най-общ смисъл това е описателен документ, който се използва като референция. Съществуват различни видове ръководства в областта на образованието:

- Ръководство за изпълнение на професионални дейности (РИПД) или ръководство за професията (РП), в което са описани дейностите и задачите за дадена длъжност-тип;
- Ръководство за сертифициране, в което са описани компетенциите и изискванията за сертифициране на компетенциите за заемане на определена длъжност-тип;
- Ръководство за придобиване на знания, в което са описани всички знания, които трябва да бъдат мобилизирани за изпълнението на професионалните дейности в рамките на длъжността-тип.

Ръководство за изпълнение на професионалните дейности (РИПД) или Ръководство за професията (РП):

Ръководството за изпълнение на професионалните дейности (РИПД) определя обхвата на професионалните дейности, за изпълнението на които подготвят дипломите за професионално обучение. Структурирано е в съответствие с решението за създаване и/или обновяване на дадена

диплома. Предоставя основата за всички необходими елементи за изработването на ръководство за сертифициране.

РИПД описва дейностите и задачите, които трябва да може да извърши притежателят на дипломата през първите години на професионалния си живот. През този период той вече не е начинаещ, но и все още не е утвърден специалист. Младият дипломант трябва да натрупа известен професионален опит, за да може да овладее всички компетенции съобразно сложността на ситуациите, в които може да попадне като професионалист в дадена приемаща институция.

РИПД може да бъде приложено за анализ на ситуациите в работната среда, съответстващи на целите на дипломата. Тя трябва да отчете възможния ход на изпълнението на дейностите, възложени вследствие на обмена на информация между представителите на работодателите и работниците и евентуално вследствие на бъдещото обучение.

Ръководство за изпълнение на професионалните дейности или Ръководство за професията (функции на РИПД или РП):

РИПД или РП трябва да изпълнява три основни функции:

- Функцията на посредник между различните партньори, участващи в изработването на концепцията и на самата диплома. Работодателите и преподавателите трябва да бъдат единодушни по отношение на основната цел на дипломата;
- Функцията на инструмент в процеса на изготвянето на дипломата и на самото обучение; всъщност елементите, които се открояват при анализа на професионалната дейност, служат като основа за изграждането на ръководството за сертифициране. РИПД или РП се използва от преподавателите за по-добро разбиране на поставените професионални цели чрез дипломата и за придобиване на по-ясна представа за начините на оценяване на компетенциите. РИПД или РП

е необходимо за анализа на комплектите документи VARE (молба за валидиране на придобитите професионални знания и натрупан опит). РИПД или РП трябва да се възприема като референтен инструмент при съпоставянето на национално и международно ниво на системите за сертифициране.

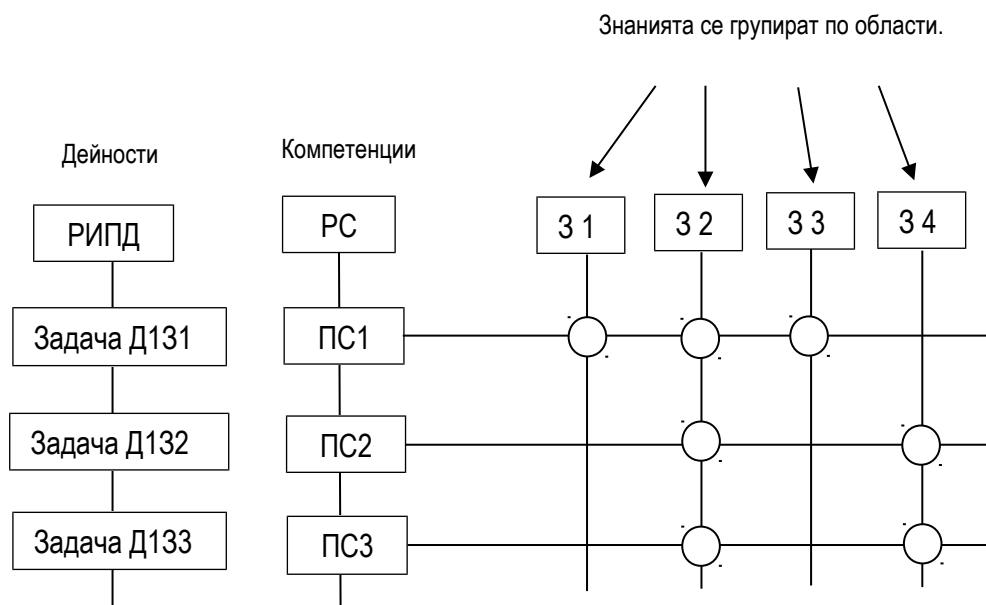
- Функцията на източник на информация за крайната професионална цел на дипломите за всички организми за обучение и професионално ориентиране. РИПД или РП служи като основа за съставянето на длъжностните характеристики, използвани от службите за информиране и ориентиране.

Ръководство за придобиване на знания (определение):

Само по себе си ръководството за придобиване на знания не е програма според традиционното разбиране за такава. Програмата е съвкупност от понятия, които преподавателят трябва да разяснява. Ето защо програмата е цел сама по себе си. В контекста на професионалното обучение ръководството за придобиване на знания не е самоцел. То е документ, към който човек трябва да се реферира, на който човек се позовава, за да изгради педагогически ресурси като практическите занимания, упражненията и т.н. РС не е нито програма, нито признание за осъществен напредък.

Ръководството за придобиване на знания е съвкупността от знания, които са важни за изпълнението на дадена професионална дейност. Компетенцията вече беше определена като способността на едно лице да мобилизира разнородни знания в различни ситуации по време на работа, а РС се явява съвкупността от всички тези знания.

Ето защо, за да се състави едно РС, е необходимо да се идентифицират знанията в рамките на компетенциите и да се групират в съответните области.



Ръководство за придобиване на знания (описателна таблица):

Ръководството за придобиване на знания е онагледено с 2 таблици – едната установява връзка между компетенциите и знанията, а другата подробно представя областите на знания и образователните цели.

Но защо е необходимо да се установи връзката между компетенциите и съответстващите им знания?

Официално приетото определение за компетенция е „способността на едно лице напълно съзнателно да мобилизира определени знания с цел извършване на професионална дейност”. Конструирането на компетенциите отрежда важно място на знанията². Учениците трябва да усвоят тези знания чрез практически занятия (ПЗ), по време на компютърни курсове или семинари.

Установяването на подобна връзка е от голяма полза за това да се предвиди точният момент за усвояването на определени знания. В същия момент се придобива и съответната компетенция. Ето защо може да се каже, че

² Бележка: съществуват 5 вида знания – научни, практически, методологически, процедурни, релационни.

съществува силна връзка между напредването на обучителния процес и конструирането на компетенциите.

Таблица за връзката компетенции/знания

Пример за таблица (компетенции/знания), част от РС „Служител в балнеосанаториум”

Компетенции	Области на знания												
	O1	O2	O3	O4	O5	O6	O7	O8	O9	O10	O11	O12	O13
C1.1 Отговаря на физическите нужди на детето	x	x	x	x	x	x							
C2.1 Благоприятства цялостното развитие на детето					x	x					x		

Компетенции	Области на знания											
	O14	O15	O16	O17	O18	O19	O20	O21	O22	O23	O24	
C1.1 Отговаря на физическите нужди на детето								x				
C2.1 Благоприятства цялостното развитие на детето	x		x									

Всяка една от областите на знания в таблицата е представена чрез поредица от образователни цели. Тези цели ще бъдат използвани от преподавателите за разделянето на обучението на части.

Пример за таблица от РС „Служител в балнеосанаториум”

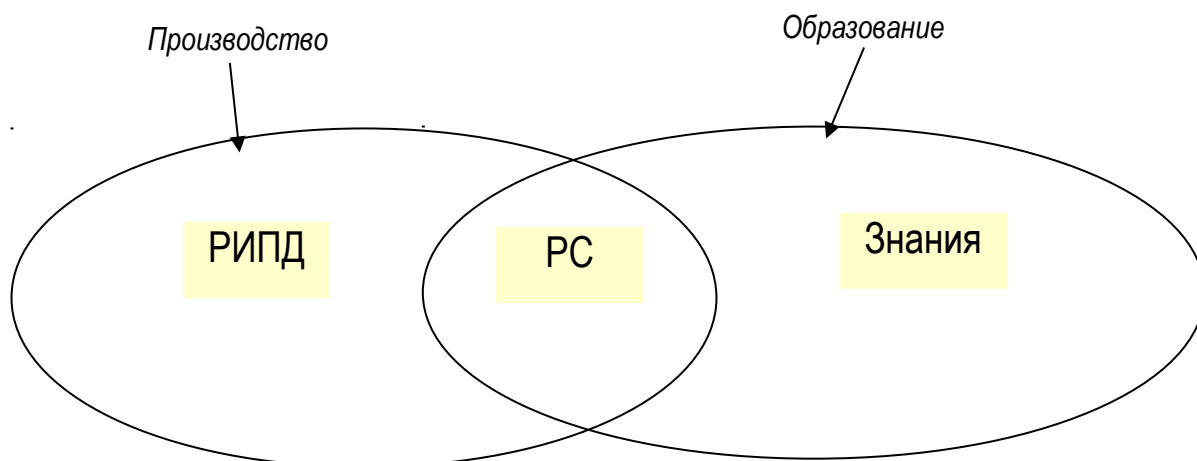
01.	Познаване на основните правила за хигиена, сигурност, хранене и здравословен начин на живот	Нив о 1	Нив о 2	Нив о 3
1.1	PSC1			x
1.2	Хигиена и сигурност у дома:			
	Понятията за хигиена (миене на ръце, телесна, интимна хигиена, чистота в кухнята...)			x
	Инциденти вкъщи и тяхната превенция			x
1.3	Биологичен ритъм на детето			
	Сън	x		
	Понятия за хронобиология	x		

Нивата съответстват на систематизирана таблица с 3 нива (1. имам представа за...; 2. мога да използвам...; 3. напълно владея...).

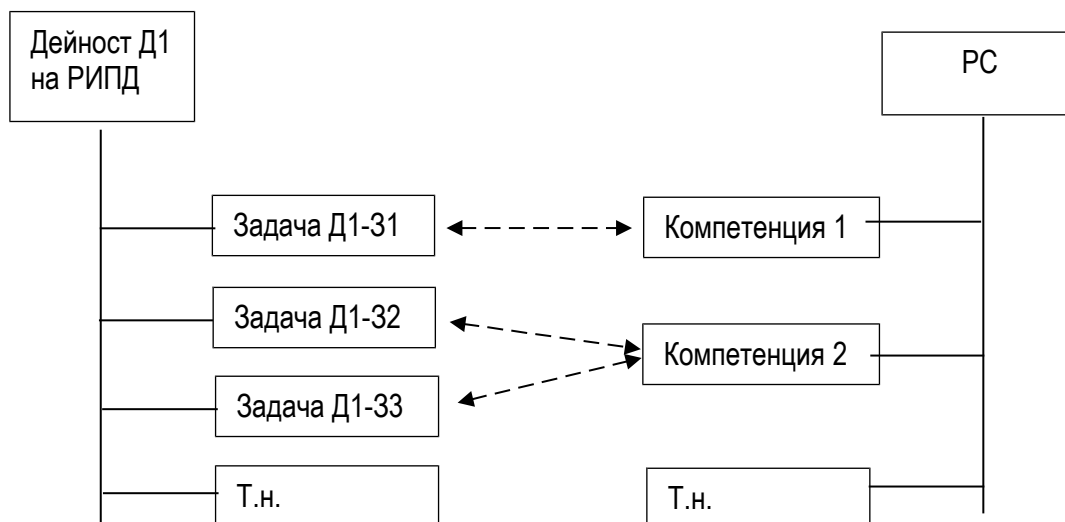
Ръководство за сертифициране (определение):

Ръководството за сертифициране описва всички професионални компетенции, характерни за съответната професия. В него се уточняват условията, при които ще бъдат оценявани те, както и какви резултати се очакват да бъдат постигнати. От тази гледна точка това ръководство се явява основа за оценяването на компетенциите.

Може да се смята, че РС е документ, който наистина свързва 2 свята – този на производството и този на образованието, тъй като принадлежи и към двата.



Преди всичко РС се основава на поредица от компетенции, които имат отношение към изпълнението на професионалните задачи.



Ръководство за сертифициране (съдържание):

Ръководството за сертифициране представя поредица от компетенции, но и не само това, тъй като РС, както го подсказва и името му, служи като референция за процеса на сертифициране.

За тази цел компетенциите трябва да бъдат придружени от описание на ситуацията, в които учащите трябва да попаднат, когато трябва да се оценяват компетенциите им.

За да бъдат оценени компетенциите, е необходимо за всяка една от ситуации, при които трябва да се проведе оценяването, да бъдат уточнени:

- Условията на оценяването;
- Критериите за оценяване.

По своята същност ръководството за сертифициране е тясно свързано с РИПД или РП.

Сертификат:

Сертификатът е документ, който се издава от компетентна инстанция след края на процеса на сертифициране.

„Националните дипломи” и „държавните дипломи” са сертифициращи документи, издавани от определено министерство.

Сертификационни единици (CE):

Сертификационната единица е част от дипломата. Бакалавърската степен във Франция е едно цяло, което не може да бъде разделено на части. Комисията дава или не на кандидата тази степен в нейната цялост. Студентът или получава бакалавърска степен, или не получава нищо. Следва се логиката „всичко или нищо”.

В професионалното обучение след завършването на учебната програма студентът вече е придобил определени компетенции, а други – все още не е. В този случай комисията не може да му даде дипломата в нейната цялост, тъй като той не е овладял част от необходимите за това компетенции. Но тъй като все пак вече притежава определени компетенции, които комисията е длъжна да удостовери, му се издава частична диплома, отговаряща само на тях.

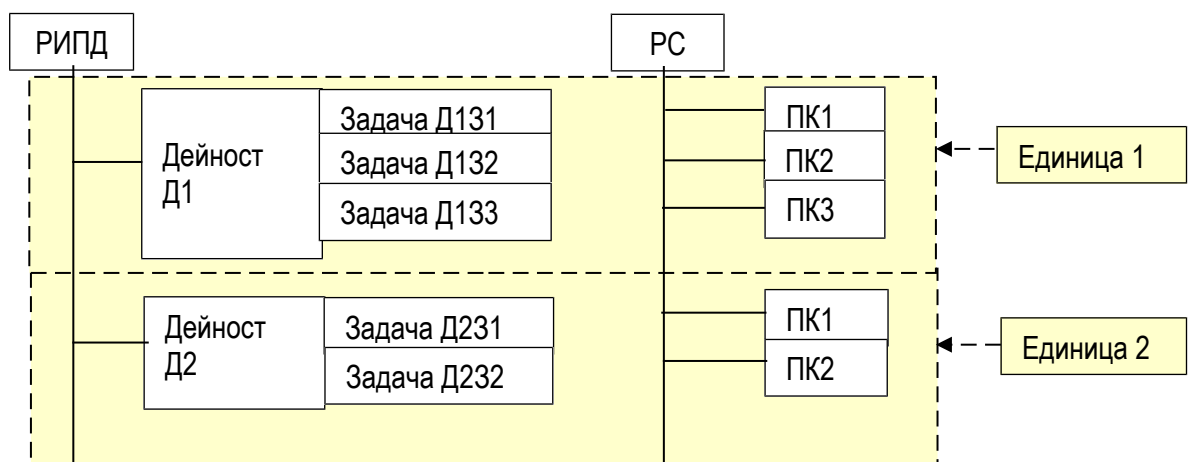
Именно поради тази причина дипломите в професионалното обучение се разделят на сертификационни единици, като всяка една от тях отговаря на известен брой придобити компетенции, необходими за изпълнението на определени професионални дейности.

Сертификационната единица представлява съвкупност от компетенции, които съставляват едно хомогенно цяло, отговарящо на известна степен на правоспособност в професионалния свят. Единицата има смисъл от гледна точка на правото да се практикува определена професия; тя е начин индивидът да валоризира професионалните си умения.

Единицата се изисква и с цел валидиране на придобитите професионални знания. Всъщност, тъй като не е задължително лицето да притежава

достатъчно голям опит, за да покрие всички изисквания за придобиването на диплома, комисията за валидиране на професионални знания и умения трябва да може да му издаде документ, удостоверяващ съответстващите на извършваната от него професионална дейност и да му препоръча необходимото обучение за покриване на останалите изисквания за получаването на дипломата в нейната цялост.

Водещият принцип е дейностите да отговарят на единиците.



Това разделение оказва силно влияние върху педагогическия план. Всяка единица включва изпити, всеки от които има определен коефициент. Определянето на коефициентите (тоест каква тежест има всяка единица)

зависи от значението, което се отрежда в професията на една или друга дейност.

Таблицата за съответствие между задачите и компетенциите може да бъде допълнена от единиците на дипломата.

Пример: част от френското Ръководство за сертифициране „Семеен асистент“:

ДЕЙНОСТИ	Компетенции		Единици
Д1 Прием на детето и отчитане на основните му нужди	К1.1	Да се отговори на физическите нужди на детето	Е1
	К1.2	Да се допринесе за удовлетворяването на психическите нужди на детето	
	К1.3	Да се отговори на нуждата от обгрижване	
Д2 Възпитателно придружаване на детето	К2.1	Да се благоприятства цялостното развитие на детето	Е2
	К2.2		
Д3 Придружаване на детето в отношенията му с родителите му	К3.1	Да се допринесе за социалната интеграция, както и за интеграцията му в училище и на работното място	Е3
Д4		Да се интегрира детето в	

Интегриране на детето в приемното му семейство	К4.1	приемното му семейство	E4
Д5 Работа в екип	К5.1	Да се общува с членовете на екипа за настаняване в семейството	E5
	К5.2	Да се общува с външните участници	

Сертифициране:

Това е формалният резултат от процес на оценяване и валидиране, получен когато една компетентна инстанция определи, че дадено лице притежава опит и познания, отговарящи на определена норма.

Това е родово понятие, отнасящо се за широк диапазон от теми и действия, били те официални или не.

В случая се има предвид сертифицирането на процеса на проверяване на придобита професионална университетска магистърска степен (от гледна точка на лицата) и неговия резултат. Не се отнася за сертификати от вида на ISO, които се прилагат за предприятията.

Сертифициране (национална система за сертифициране):

„Съвкупност от дейности, които държавата извършва и които имат отношение към признаването на предлаганото обучение и образование, както и от механизмите, които свързват преподаването и обучението с пазара на труда и гражданското общество. Тези дейности включват изработването и прилагането на разпоредби и на институционални процеси, засягащи осигуряването на качество, оценяването и издаването на сертификати. Всяка национална система за сертифициране може да бъде съставена от няколко подсистеми и да включва национална рамка за сертифициране.”³.

³ Вж. препоръките на Европейския парламент и на Съвета, установяващи европейска рамка за сертифициране на обучението и ученето през целия живот. 23 април 2008.

Сертифициране (национална рамка за сертифициране):

„Инструмент за класификация на сертификатите според поредица от критерии, съответстващи на определени нива на обучение и учене през целия живот, чиято основна цел е да интегрира и координира националните подсистеми за сертифициране и да повиши прозрачността, да улесни достъпа, както и да подобри градацията и качеството на сертификатите спрямо пазара на труда и гражданското общество”⁴.

Субсидиарност:

Принципът на субсидиарността гарантира, че решенията се взимат възможно най-близо до гражданите. Предполага и постоянна проверка на това дали мерките, взети на общностно ниво, са оправдани в светлината на откритите се на национално, регионално или местно ниво възможности. И по-точно това е принцип, според който (с изключение на областите, които са изключително от компетенцията на ЕС) Съюзът взима определена мярка само ако същата е по-ефикасна от друга мярка, взета на национално, регионално или местно ниво. Принципът на субсидиарността е тясно свързан с принципите за пропорционалност и необходимост, според които всяка мярка, приета от Съюза, не трябва да отива отвъд необходимото за постигането на целите, определени в Договора.

Съпоставимост (на квалификациите):

Степента, до която е възможно да се установи зависимост между нивото и съдържанието на формалните квалификации (сертификати и дипломи) както на секторно, така и на регионално, национално и международно ниво.

Текущ контрол:

⁴ Вж. пак там.

Процедура за оценяване на усвоените знания, която предвижда същите да се контролират редовно по време на семестъра / академичната година.

Технология на обучението (определение):

Това е съвкупността от всички техники на обучение. Предмет на анализ може да бъде цяла организация или конкретна услуга. Технологията на обучението представлява съвкупност от методи, инструменти и подходи, чиято цел е:

- Да се анализира проблематиката, свързана с човешките ресурси, при организацията на работния процес;
- Тази проблематика да бъде съотнесена към потребностите от обучение;
- Да се определят условията, при които това обучение може да отговори на потребностите;
- Да се прецени дали действията са разрешили набелязаните проблеми;
- Евентуално да бъдат направени необходимите промени.

Основните принципи на технологията са:

- Да не се променя всичко, а на базата на вече направеното да се реорганизируют всички елементи по нов начин. Много често технологията на обучението си служи с понятието „модул”. Модулът е относително стандартизирана образователна структура, като комбинацията от различни модули изгражда индивидуалния път на обучение.
- Да се въведат критерии за производителност и да не се използват само тези за ефикасност (в случая под ефикасност да се разбира съотношението качество/цена).

Технология на обучението (анализ на потребностите от обучение):

Чрез диагностика се определя отклонението между компетенциите, които трябва да има лицето, за да заема определена длъжност, и компетенциите, които същото реално притежава. Отклонението става повод за започване на обучение.

Технология на педагогическото обучение:

И в този случай се използва същият подход, като при технологията на обучението, но предметът на анализ вече не е дадена организация, служба или учреждение, а конкретно лице, което се учи. Технологията на педагогическото обучение се интересува от педагогическите методи и ресурси.

Удостоверение, сертификат, диплома:

Удостоверение (за преминато обучение):

Този документ се издава от учебно заведение и се връчва на лицето в края на обучението му. Важността на документа зависи единствено от престижа на учебното заведение, което го издава.

Сертификат (за преминато обучение):

Този документ се издава от упълномощена за целта инстанция (сертифицираща организация, например сертификатите на „Майкрософт“). Сертификатът гарантира, че знанията и уменията на лицето са доказани пред хабилитирана комисия.

Диплома (за професионално обучение):

Този документ се издава от министерство. Дипломата е признато свидетелство, валидно на територията на цялата страна, независимо в коя професионална област е.

Умение (за мобилизиране на ресурсите):

Компетенцията е „умението да се мобилизират” ресурсите.

Това умение за преминаване към действие предполага две когнитивни операции:

- Умението да се интегрира;
- Умението да се предава.

Понятието „умение да се интегрира”:

Това умение не означава само да се добави, да се допълни един запаметен списък с елементи. Прави се място на един елемент във вече съществуваща умствена структура, „установява се взаимна връзка между елементи, които в началото са разделени” – Roegiers. Пример: Апликатурите, музикалните гами трябва да се включат в интерпретацията на даден музикален откъс или произведение. Пример: При поддръжката на автомобилите наученото по време на чиракуването за технологията на моторите трябва да се интегрира в ремонтните дейности. Всичко това препраща към разработките на Пиаже за двата когнитивни процеса на асимилиране и приспособяване. Подходът по компетенции се вписва в течението на конструктивизма.

Какви са последиците за процеса на оценяване?

Преди да се даде оценка дали индивидът е успял да интегрира знанията, трябва първо да се провери дали ги е асимилирал, запаметил. За тази цел упражненията могат да бъдат замислени като задаване на поредица от прости въпроси:

- Възстановяване на определено съдържание (например определение);
- Въпрос с няколко възможни отговора и др.

След това трябва да се провери как знанията са били интегрирани:

- От индивида може да се поиска да извърши някакво действие;
- От индивида може да се поиска да избира, да сортира, да направи предположение;
- Може да се пристъпи към проверяването им в практиката;
- Евентуално може да се потърси обратна връзка;
- И накрая, на индивида може да се даде възможност да се аргументира за своя начин да върши нещата.

Понятието „умение да се предава“:

Определение за предаване: „употреба на придобити знания в нова ситуация”. Legendre. С други думи: предаването се състои в това да „се прехвърли” едно знание (като в същото време и се адаптира) от една ситуация-източник към друга ситуация-цел.

Какви са последиците за оценяването?

Самата ситуация на оценяването не трябва да бъде идентична с тази, по време на която индивидът е усвоил знанията си. Тя обаче трябва да бъде сходна, от същия вид. Когнитивната операция по предаването на знанията трябва да бъде вербализирана, за да се улесни процесът на метапознание (съжденията на индивида за начина му на мислене). Той може да приеме формата на обмен с учениците с цел сравняване на двете ситуации (източник и цел) и намиране на адекватното решение. Целта на обмена с учениците е да:

- Се извадят от контекста на обучение (да се извлече непроменливата величина);
- Обменът да се постави в нов контекст.

От тази гледна точка оценяването в значителна степен допринася за консолидирането на процеса на усвояване на знания и умения и необходимото им предаване.

Учебни и образователни дейности:

Всяка единица, вписана в учебния план, чрез която се постигат образователните цели, и за изпълнението на която се дават учебни кредити. Тук се включват: лекции, семинари, модули, стажове, доклади, дипломни работи, участие на конференции/конгреси и т.н.

Учебни резултати:

Учебните резултати са израз на онова, което обучаваният знае, разбира и е способен да реализира от гледна точка на обучителния процес. Учебните резултати се определят на европейско ниво (ОЕР) от гледна точка на т.нар. „knowledge” (знание), « skill » (умение) и „competence” (компетенция).

Учене през целия живот (определение):

В основата на този вид обучение стои идеята, че в днешния свят не е достатъчно човек да има само една диплома (първата, която човек получава в образователната система). Светът се променя, технологиите се развиват, организацията на работния процес също, което принуждава индивидите непрекъснато да се учат, за да могат да се приспособят към новостите.

Идеята за „продължаващото през целия живот на човек учене” е популяризирана за първи път от Съвета на министрите на висшето образование по време на дискусиите за Лисабонския договор през 2001 г.

FTLV (френската абривиатура на термина) включва както идеята за първоначалното образование на един индивид (през младостта му), така и идеята за продължаващото ученето (през живота му на възрастен).

Формално обучение:

Обучението, предоставяно в организиран и структуриран контекст (в учебно заведение/учреждение за обучение или на работното място) и открито посочвано като обучение (от гледна точка на целите, времето и ресурсите). Формалното обучение е целенасочено от страна на обучавания и обикновено завършва със сертифициране.

Цели на обучението:

Определени в началото на годината от преподавателя и отговорниците по съответната програма интелектуални способности и специфични практически умения, които ученикът трябва да придобие до края на обучението си/ на учебната/академичната година. Целите са посочени и в приложението към дипломата.

КОНТАКТИ

БЪЛГАРИЯ:

[Софийски университет „Св.Климент Охридски” \(инициатор на проекта\)](#)

www.fnpp.uni-sofia.bg

Лица за контакт:

- Нели ПЕТРОВА - ДИМИТРОВА (e-mail : npetrova_dimitrova@abv.bg)
- Кристина ОЦЕТОВА (e-mail : kristi_o@abv.bg)

Институт по социални дейности и практики (ИСДП)

Лица за контакт:

- Надя СТОЙКОВА (e-mail : nstoykova@sapibg.org)
- Яница НЕДЕЛЧЕВА (e-mail : nedelcheva.yanitza@gmail.com)

Национална агенция за социално подпомагане

Лице за контакт:

- (e-mail : kanev@sacp.government.bg)

Национална агенция за професионално образование и обучение (НАПОО)

Лице за контакт:

- Пенка НИКОЛОВА (e-mail : p.nikolova@navet.government.bg)

ФРАНЦИЯ:

**Група за обществен интерес - Професионално обучение и интеграция
към Академията в Гренобъл ([GIPFIPAG](#))**

www.ac-grenoble.fr

Лица за контакт:

- Жан-Ноел ПАШУ (e-mail : jean-noel.pachoud@ac-grenoble.fr)

- Катрин ШАБУ (e-mail : catherine.chaboud@ac-grenoble.fr)

[Greta Nord Isère – Център за продължавашо обучение](#)

www.ac-grenoble.fr

Лице за контакт:

- Мариет СИВИДИНО-РЕЙНО (e-mail : mariette.cividino-reynaud@ac-grenoble.fr)

Greta VIVARAIS PROVENCE (Оценител)

Лице за контакт:

- Патрик НИКОЛА (e-mail : patrick.nicolas@ac-grenoble.fr)

УНГАРИЯ:

Университет в гр.Печ (Унгария)

www.pte.hu

Лице за контакт:

- Мария ХЮЗ (e-mail : husz@feek.pte.hu)

РУМЪНИЯ:

[Асоциация PARTENER – Инициативно обединение за местно развитие в гр.Яши](#)

www.asociatia-partener.ro

Лице за контакт:

- Катален ИЛАСКУ (e-mail : catalin@asociatia-partener.ro)

Университет „Александру Йоан Куза” в гр.Яши

www.uaic.ro

Лице за контакт:

- Коншу СОАТУ (e-mail : soitucontiu@yahoo.com)

Регионална дирекция за защита правата на детето в гр.Яши

Лице за контакт:

- Флорин ЙОН (e-mail : florinion@djpdc.ro)