



умения на възрастни.

AdValue. Подготовка и утвърждаване на преносими

ADVALUE. ОБУЧЕНИЕ И ВАЛИДИРАНЕ НА НА ПРЕНОСИМИ УМЕНИЯ ЗА ВЪЗРАСТНИ АНАЛИЗ НА АКТУАЛНАТА СИТУАЦИЯТА



Education and Culture

Lifelong Learning Programme

1

Проект N 510853-LLP-1-2010-1-BG-GRUNTVIG-GMP. Този проект е финансиран с подкрепата на Европейската комисия. Тази публикация отразява само личните виждания на нейния автор и от Комисията не може да бъде търсена отговорност за използването на съдържащата се в нея информация..

Настоящия доклад е разработен в рамките на проект „AdValue. Обучаване и валидиране на преносим умения за възрастни” по програма Грюндвиг.

Партньори по проекта:

- **Фондация на бизнеса за образованието, България**
- **Careers Europe (part of Aspire-I Ltd.), Великобритания**
- **E.RI.FO. Ente per la ricerca e formazione, Италия**
- **BEST Institut für berufsbezogene Weiterbildung und ersonaltraining GmbH, Австрия**
- **Re-Start Consulting Soluções para Empresas de Alta Performance, Португалия**
- **INFODEF, Испания**



умения на възрастни.

AdValue. Подготовка и утвърждаване на преносими

Съдържание:

1. Въведение

1.1 Обосновка на проекта

1.2 Какво са „Преносими умения“?

2. Гледната точка на работодатели, преподаватели и обучаващи се възрастни за уменията за затост

2.1 Ключови заключения във фокус групите, направени във всяка страна партньор по проекта

2.2 Ключови заключения от изследванията

3. Добри практики в развитието, оценката и валидирането и на преносимите умения

4. Изводи



Lifelong Learning Programme

Проект N 510853-LLP-1-2010-1-BG-GRUNTVIG-GMP. Този проект е финансиран с подкрепата на Европейската комисия. Тази публикация отразява само личните виждания на нейния автор и от Комисията не може да бъде търсена отговорност за използването на съдържащата се в нея информация..

1. Въведение

1.1 Обосновка на проекта

Откритията от европейски проучвания показват, че това, което работодателите търсят в бъдещите служители, е широк набор от основни умения за заетост. Такива са търговски „нюх“, умения за комуникация или за управление на времето, които правят отделния кандидат по-перспективен в очите на работодателя. Казано по-просто, основни умения за заетост или „преносими умения“, както често се определят, от една страна са онези, които са приложими за различни работни позиции, организации и сектори, а от друга допринасят за цялостната личностова готовност за назначаване, като увеличават възможността за адаптация, обучение и независимост на работното място.

Преносимите умения се ценят особено много от работодателите. Въпреки това не са много проучванията, които потвърждават, че в повечето Европейски страни развиването на тези важни умения за образователния и обучаващия сектор е твърде слабо и следователно има чувствителна нужда да бъде осигурена подходяща акредитация и утвърждаващи системи за измерване на тези умения в обучаващите се (Cedefop, 2009 "Идентифициране и утвърждаване на неформалните обучения на ЕС ниво"). Въпреки че съществуват национални стратегии за учене през целия живот в много европейски страни, липсва координация или сътрудничество между отделните държави, липсват съгласувани усилия, за да се развият механизми и инструменти за разработване, оценка и валидиране на тези преносими умения.

Целта на проект AdValue е да подобри тази ситуация и да разработи цялостна Европейска стратегия - стратегия за насърчаване на начините за проверка на уменията и компетенциите, придобити в неформално обучение (извън образователната система). По този начин ще бъдат подпомагани възрастните да

развиват и оценяват ключовите преносими умения, придобивани през целия живот.

Крайният продукт на проект AdValue ще бъде програма за обучения и система за валидиране на 10 ключови преносими умения, проектирани и разработени съвместно от пет държави, партньори по проекта. Въз основа на изследвания, анализи и обсъждания между партньорските страни, ще се търси сходство между преносимите умения, определени от работодатели, обучители и обучаеми като най-важни е недостатъчно развити. Крайната цел ще бъде да се изведат 10-те топ приоритетни умения валидни за участващите в проекта държави.

Програмата от обучения и нейното валидиране, ще бъдат насочени към широк кръг от бенефициенти: възрастни обучаеми, обучаващи институции, обучители, HR специалисти, мениджъри и работодатели, експерти, представители на институции, отговарящи за определяне на политики в сферата на образованието, институции и други заинтересовани страни. Продуктите по проекта ще се основават на доказани подходи за обучение и инструменти за оценка на преносими умения и ще интегрират най-добрите практики и опит от страните-партньори. Освен това, проектът ще събере експерти и работодатели в разработването на дескриптори, валидиращи придобитите умения.

1.2 Какво са „преносими умения“?

Вече бе посочено в общи линии, че преносимите умения са тези, които не са специфични; умения, които позволяват на човек да учи и да работи самостоятелно и които се развиват на база опит. Те не са ограничени до специфични професионални сектори.

Въпреки че има общо съгласие, че основните умения на пригодността за заетост са важни (виж по-долу), това не е окончателен списък на тези умения. Вместо това широка гама от списъци са били разработвани през последните години в Обединеното кралство, Европа, Австралия и Северна Америка. Тези списъци включват:

- основни умения – такива като грамотност, математическа грамотност, технологични умения;
- умения, свързани с хората – умение за комуникация, междуличностови умения, умения за оказване на влияние, умения за водене на преговори, умения за работа в екип, умения за обслужване на клиенти и лидерски умения;
- концептуални / мисловни умения - като управление на информация, решаване на проблеми, планиране и организационни умения, умения за учене, иновативно и креативно мислене и отразяващи умения.
- лични умения и атрибути - като са ентусиазъм, адаптивност, мотивация, надеждност, чувство за отговорност, честност, изобретателност, ангажираност, лоялност, гъвкавост, добър начин на представяне, здрав разум, способност за управляване на свой собствен път и справяне със стреса.

- умения, свързани със света на бизнеса - като иновативност, предприемчивост, търговски съзнание, бизнес осведоменост;
- умения, свързани с общността – умения при изпълняване правата и задълженията на гражданин/поданик.

Все повече работодатели търсят разбиране на подходящо поведение и взаимоотношения на работното място, умения за самостоятелно управление, екип работи за решаване на проблеми, балансиране на груповата работа със способността да се работи независимо, и комуникация, включително посредничество, преговори и убеждаване на други. Оценяваните атрибути включват способността да се работи под напрежение, ангажираност, надеждност, въображение, творчество, разбирателство с хората и желание за учене.

Работодателите търсят да наемат и задържат служители с тези умения, по този начин, образователни програми, които подчертават такива умения предлагат на учащите сравнително предимство на пазара на труда. Доставчиците на образователни услуги също са заинтересовани от преносимите умения, защото те насърчават обучаваните се да бъдат по-самостоятелни и мотивирани в личностовото си развитие.

С оглед на широкия обхват на уменията, идентифицирани в различни списъци, е важно да се изготви обща основа, върху която да се базира проект AdValue и ние направихме това, като проведохме анализ на ситуацията, която се стреми да се ангажира с нашите основни заинтересовани страни (т.е. възрастни обучаеми, преподаватели и работодатели), както и да ги попитаме кои преносими умения те считат като най-важни за пазара на труда и как виждат настоящото състояние на развитие, оценка и валидиране на тези умения. Зададохме на всяка група заинтересовани страни следните въпроси: Какви умения са най-важните? Какво работи добре в тази област? Кое не работи толкова добре? Имате ли предложения за подобрене?



умения на възрастни.

AdValue. Подготовка и утвърждаване на преносими

Ние използвахме цялостно национално проучване във Великобритания, като правителството финансира Мрежа за обучение и умения (Learning and Skills Network) с работодатели през 2008 г. като рамка за проучването на заинтересованите страни. (копие на оригиналното изследване може да бъде видяно в приложенията)

Всеки партньор направи сесия с фокус група от:

- възрастни обучаващи се;
- работодатели;
- преподаватели.



Lifelong Learning Programme

Проект N 510853-LLP-1-2010-1-BG-GRUNTVIG-GMP. Този проект е финансиран с подкрепата на Европейската комисия. Тази публикация отразява само личните виждания на нейния автор и от Комисията не може да бъде търсена отговорност за използването на съдържащата се в нея информация..

2. Гледната точка на работодатели, преподаватели и обучаващи се възрастни за уменията за затост

Всеки партньор е провел и он-лайн проучвания с представители от същата група

2.1 Ключови заключения във фокус групите, направени във всяка страна партньор по проекта

Във фокус групите имаше широко разнообразие от хора с богат професионален опит от 5 партниращи страни по проекта:

Следващата секция представя резюме на присъстващите във всяка от партниращите страни:

България:

- 14 възрастни обучаващи се – повечето с висше образование, на възраст между 20 и 70, разнообразен професионален опит, включително в областта на преподаването, психологията, лингвистиката, развитие на човешките ресурси, физика, инженерни дейности, маркетинг и финанси.
- 10 работодатели – работещи и в публичния и в частния сектор – услуги по човешки ресурси, центрове за обучение, кариерно консултиране, НПО, финанси и правителство.
- 12 обучаващи – преподаватели от начални и основни училища, университети и доценти, професори, обучители в частни фирми, публични институции, НПО.

Италия:

- 2 възрастни обучаващи се – доктор на науките – изследовател и преводач.
- 4 работодатели /предприемачи – в сферата на услугите с 20 годишен опит.
- 2 преподаватели – главен изследовател и професор по икономика.

Великобритания:

Партньорът от Великобритания използва резултатите на фокус групите успоредно с проучване, изпълнено от работодатели и преподаватели от Мрежа за обучение и умения (Learning and Skills Network (LSN) през 2008, както и собствени фокус – групи с възрастни обучаващи се.

- Фокус групите на LSN включваха – Сектор Съвети по умения, Орган по квалификация и учебен план (QCA), колежи за последващо образование, работодатели, студенти.
- Работодатели – общо 1137 работодатели в Англия от различни сфери на дейност.
- Малка фокус – група от 5 възрастни обучаващи се - 3 преподаватели по намиране на работа в организация ‘Aspire-I’ and 2 колеги изпълняващи функциите на преподаващи.

Португалия

В Португалия фокус групите попълваха проучването он-лайн.

- 15 участници избрани от 30, които отговориха на он-лайн проучванията – по 5 от всяка категория по интереси

Испания

В Испания взеха участие три отделни фокус групи:

- Фокус група с работодатели: на сесията присъстваха 8 работодатели, от които 6 мъже и 2 жени. Групата включваше предприемачи от малки и среди фирми, представляващи следните сектори: 2 фирми от сектор „Продажби“, 4 от сектор „Услуги“ и 2 от сектор „Образование“. Всички фирми имат наети служители като 6 от тях имат между 5 и 9 служители, а 2 между 20 и 50 служители.
- Фокус група с преподаватели: На сесията присъстваха 11 преподаватели - 5 мъже и 6 жени, от различни преподавателски организации: 4 преподаватели от Местен Образователен център (на Общинския съвет), 2-

ма университетски преподаватели от Университета във Ваядолид, 3-ма от НПО и 2-ма от частни образователни центрове.

- Фокус група с обучаващи се. В тази фокус група присъстваха 10 обучаващи се. 6 от възрастните обучаващи се са студенти, които участват в курсове, организирани от Местния Образователен център, 3-ма в курсове, организирани от НПО и 1 в курсове организирани от частна фирма. Тук участваха 6 жени и 4 мъже на възраст между 19 и 36 като 4 от тях имат университетско образование, 4 имат второ ниво колежански дипломи и 2-ма имат дипломи за начално ниво.

На участниците във фокус групите беше зададена задачата да определят кои са най-важните преносими умения по тяхно усмотрение. Обобщените резултати са както следва:

България:

Участниците определиха като най-важни следните преносими умения (първото е определено като най-важно).

- Ентусиазъм/Ангажираност
- Грамотност
- Комуникативност
- Умения за работа в екип
- Умение за спазване на срокове
- Лично представяне
- Общи IT умения.

Италия

В Италия като най-важни преносими умения, бяха изведени:

- Лично представяне
- Ентусиазъм/ангажираност

- Комуникативност
- Умения за работа в екип
- Умения за справяне с проблеми.

Великобритания

В проучване на LSN , проведено във Великобритания, работодателите считат, че:

- Ентусиазмът и ангажираността са по-важни от специфичните професионални умения. Според работодателите новонает служител с добра мотивация ще има способността да научи повече и да работи по-усилено, което се счита като най-важното качество за един нов служител.
- Преподавателите и възрастните обучаващи се се фокусират повече върху специфичните професионални умения, като все пак отбелязват значението и на меките преносими умения и оценяват уменията за комуникация, работа в екип, ентусиазм, посветеност и личностно представяне като най-важни.

Португалия

Участниците във фокус групите от Португалия считат, че:

- Специфичните професионални умения са също толкова важни колкото и общите IT умения.
- „Меките” умения също се считат за много важни, като най-важните три умения тук са: ентусиазъм и ангажираност, комуникативни умения и работа в екип.

Испания:

Всяка група изведе като базисни или минимума, който всяка личност трябва да притежава, следните умения:

- Грамотност
- Комуникативни умения

- Математическа грамотност.

Липсата на такива умения би било пречка при наемане на работа.

Освен посочените по-горе умения, работодателите отбелязват и няколко допълнителни, които служителите би трябвало да притежават преди или след започване на работа. Тези умения се съотнасят за ценностите, свързани с чувството за отговорност, организираност и лоялност. Като най-важните умения, които влияят на тези ценности, са посочени:

- Управление на времето
- Ентузиазъм и ангажираност
- Грижа за клиента.

На следващо място, участниците във фокус групите бяха запитани дали считат, че уменията, включени в проучването са добре развити сред студенти/служители.

Във **Великобритания:**

- Участниците са били наясно, че много работещи възрастни служители са прекъснали образованието си преди много време и затова се нуждаят от възможности за развитие на умения, които вероятно им липсват, за да останат на работа и да напредват в кариерата си.
- Работодателите в LSN изследването споделят, че много млади участници в техните организации не изглеждат подготвени за работа.

В **България:**

- Всички участници споделят мнението, че повечето от тези умения не са адекватно развити сред завършващите, респективно работодателите трябва да инвестират поне 1 /една/ година в обучение на младите хора, за да могат да бъдат приспособени към служебните изисквания.

В Испания.

- Отбелязва се, че някои преносими умения се придобиват с възрастта като например уменията за управление на времето, личностово представяне или комуникативност.
- Счита се, че откриване на млади хора с изградени подобни умения може да се окаже трудно.
- Съгласяват се, че може да се прави повече в училище на организирани курсове, а в работна среда да се помага на младите хора да развият тези умения.
- Признават, че развитието на преносимите умения е много по-трудно, отколкото развитието на конкретни умения като ИТ или специфични професионални умения.

В Португалия.

- Работодателите коментират, че на младите, завършващи университети и колежи, им липсва зрялост, мотивираност и „меки” умения.
- По отношение на хората, които завършват целодневни професионални обучения в по-ниски нива на образование, оплакванията са фокусирани върху специфични работни умения, които не винаги са развити адекватно спрямо очакванията на работодателите.

В Италия.

- Според резултатите във фокус групите, никое от споменатите умения не е достатъчно развито в служителите или в наскоро завършилите.
- Считат, че комуникативността и ентузиазмът/посветеността са често по-добре развити в младите търсещи работа, които наскоро са приключили програми за обучение, тъй като са все още нови в търсенето на работа и поради това са заредени с естествен ентузиазъм, или пък той е свързан с участието им в курсове за „меки” умения.

Резюме

На пръв поглед изглежда, че ситуацията е подобна във всички страни, в които е проведено изследването.

Всички фокус групи стигат до заключението, че развитието на тези умения – независимо дали в специално организирани курсове или по време на работа, може да бъде на по-добро ниво, отколкото е в настоящия момент.

Участниците във фокус групите бяха запитани относно налични ресурси за развитие и оценяване на преносими умения в собствените им държави.

Обобщените отговори на този въпрос са:

Във **Великобритания:**

- Професионалното обучение е придружено от уроци по функционални умения (математическа грамотност, грамотност и ИТ), а личностното и социално Развитие (ЛСР), което включва развитие на меките умения – комуникативност и способност за решаване на проблеми.
- Такива умения е по-трудно да бъдат „уловени” и оценени. Мнозинството от обучители, участващи с Careers Europe в този проект използват модела the City and Guilds* за да развиват и оценяват ЛСР. Материалите се считат за добри като цяло, но би могло да се постигне подобрене в много области.
- Главен недостатък е фактът, че на първо място материалите не мотивират обучаваните.

В **България**

- Идентифицирани са няколко обучения и системи за оценка, които са в сферата на преносимите умения.
- Запознати са с проекти, които засягат тази материя и са финансирани от Европейски програми.

- Най-силно свързан към настоящия проект се оказва проект, който развива национална система за оценяване на професионални умения, придобити чрез неформално обучение.

В Италия:

- Няма национална програма или стратегия за развитие и оценка на такива умения.
- Всички инициативи идват от частни компании или частни университети/организации за обучение.

В Испания:

- Работодателите считат, че има недостиг на обучение по умения като управление на времето, ентузиазъм/посветеност, личностово представяне или търговски нюх.
- Все пак като че ли има ръст в обученията по бизнес умения. Много обществени организации, напр. Агенция по местно развитие при Общински съвет, както и частни институции, напр. Търговската Камара, организират курсове и програми за обучение за предприемачи.

В Португалия:

- Работодателите критикуват качеството и слабата адекватност на наличните обучения в сравнение с техните нужди.
- Учениците и обучаващите се коментират колко често работодателите не подкрепят подходящо интеграцията на новите служители и как това може да повлияе на способността за работа.

Резюме

Във всички страни участниците са съгласни, че обучението и оценяването за много от „меките“ преносими умения или напълно липсва или пък има много още да се развива.

Участниците във фокус групите бяха помолени да споделят предложения за подобряване:

Във **Великобритания**, преподавателите споделят, че:

- Не е възможно според тях да се определи универсален списък от умения, приложим към всички видове работа.
- Важно е да се определи комбинация от умения за всеки отрасъл/работна позиция.

В **Италия**, като основно се приема нуждата от:

- Развитие на методология, която да приложи оценяване на уменията и компетенциите, придобитите от неформално обучение. Такова оценяване би подпомогнало обучаващите се да работят върху уменията си и да ги развиват.
- Счита се, че част от курсовете, на които са изпратени служители, са били неадекватни и че е необходимо по-високо ниво на обученията.

Българските участници дават доста предложения за развитие:

- Развитие на методологията и тестове за самостоятелно оценяване.
- Ползване на резултатите от подобни пилотни проекти.
- Представяне на национални стандарти и индикатори за оценяване.
- Промотиране на сертификати за оценяване на умения (напр. Youthpass3 – въведен от Европейската Комисия през 2005 г. за оценяване на умения, придобити при обменни програми, доброволен труд и обучения).

- Промотиране на подобен вид проекти за доброволен труд напр. ‘Млади хора в действие’ и промотиране на ценни умения за живота, опит и контакти, които могат да бъдат полезни.
- Според фокус групите е необходима съществена промяна в преподаването, така че да има по-силен фокус върху „цялостното” развитие на студентите/учащите се и стимулиране на независимото учене, инициативата и самоувереността.

В **Испания** също се споменаха важни моменти, които проектът AdValue трябва да има предвид. Също както в много от другите фокус групи и тук работодателите предлагат, че за да се подпомага валидирането на преносимите умения, фирмите би следвало:

- Да получават информация за обучения и други форми на неформалното учене на работното място.
- Да се разработят стандарти и длъжностни характеристики на базата на работните умения.
- Да започнат и поддържат досиета на служителите.
- Да се фокусират върху професионалното развитие съвместно със служителите чрез индивидуализирани учебни планове и интервюта със служителите.

Групата обсъди и въпроса за това кой плаща обученията и системата за оценяване, като се изхождаше от важноста на този въпрос в дългосрочен план. Усещането е, че един пилотен проект може да маскира реалната цена и резултатите може да не са устойчиви след края на финансирането, ако вземащите решения преценят, че системата за оценяване е твърде скъпа.

Партньорството ще проучи допълнително въпроса за финансиране на обученията и тяхното оценяване за дългосрочна устойчивост в други страни. Партньорите ще разгледат вече съществуващи добри практики в тази област и ще обсъдят как да се справят с такова предизвикателство.

В **Португалия**, групата се фокусира върху важността на:

- Необходимостта да се изгради здрава връзка между образованието /обучението и работното място. Работните стажове се считат като възможен вариант за усвояване на тези преносими умения.

Резюме

Въпросът предизвика широк кръг от задълбочени и креативни отговори, което е много ценно за развитието на проекта AdValue. Важно е да се мисли за работодателя и да се направи връзка с предходни проекти, които задават подобни теми при разработването на модули за обучение. Макар че проектът Advalue ще развие широкообхватни модули за обучение по преносими умения, обучителите ще трябва да направят съдържанието свързано както с обучаваните, така и със съдържанието на специфичните професионални курсове.

2.2 Ключови заключения от изследването:

Създадено бе изследване, предоставено на вниманието на работодатели, обучители и обучаеми в различни курсове. На участниците беше възложено да подредят въпросите и отговорите към всеки тях, предложени тук. Те бяха попитани кои са според тях четирите най-важни преносими умения, както и кои умения следва да бъдат развити, преди да се започне работа.

Българските резултати:

Четирите най-важни умения са:

- Комуникативни умения
- Грамотност
- Умение за работа в екип
- Ентусиазъм/ ангажираност.

Други умения, споменавани най-често като “необходими да бъдат напълно развити” за всички групи участници:

- Математическа грамотност
- Умение за справяне с проблеми
- Общи IT умения
- Личностно представяне.

Във **Великобритания**, работодателите считат следните умения за съществени и важни за служител, който наскоро е завършил училище или някакво целодневно обучение:

- Умение за спазване на срокове
- Грамотност
- Математическа грамотност
- Ентусиазъм/ ангажираност.

В допълнение:

- Само малко повече от половината работодатели вярват, че личностното представяне трябва да бъде напълно развито в кандидатите, за да бъдат годни да започнат работа.
- 41.6% от участниците отбелязват, че комуникативните умения трябва да бъдат напълно развити.

Факт е, че много работодатели не очакват всички умения да бъдат напълно развити, което обаче не означава, че те не очакват кандидатите все пак да притежават такива умения. С изключение на развити професионални умения, специфични за конкретна позиция, мнозинството от работодатели очакват всички посочени умения да бъдат поне отчасти развити в кандидата, за да бъде той определен като годен за позицията.

За няколко определени умения работодателите са почти единодушни, че е необходимо да бъдат поне частично развити:

- Ентусиазъм/ангажираност: 97.9%
- Граматически умения: 97.7%
- Математически умения: 97.6%
- Умения за управление на времето: 97.3%
- Комуникативни умения: 96.5%
- Личностно представяне: 94.5%

За възрастни обучаващи се най-важните умения са:

- Умения за управление на времето
- Личностно представяне
- IT умения
- Грижа за клиента
- Ентусиазъм и посветеност
- Комуникативност – с особен акцент върху последните две.

Най-важните умения според обучителите бяха отбелязани както следва:

- Като най-важно беше отбелязано умението ентузиазъм и посветеност.
- В действителност, ако се погледнат фокус групите, много от обучителите считат, че това е абсолютно ключово умение, тъй като именно то има решаващо влияние върху развитието на всички останали. Без него би било твърде трудно да се мотивират хората да усвояват други умения.

Други важни умения според обучителите са:

- Личностно представяне
- Умение за организиране на времето
- Умения за работа в екип.

В **Испания**, най-често посочваните умения от участниците са:

- Грамотност
- Комуникативност
- Математическа грамотност
- Ентузиазъм/ посветеност

В **Италия**, най-важните умения според работодателите са:

- Математическа грамотност
- Ентузиазъм
- Ангажираност
- Общи IT умения
- Граматически умения
- Комуникативни умения
- Умения за работа в екип.

За обучителите най-важните преносими умения бяха:

- Комуникативни умения
- Умения за работа в екип.

Като най-маловажни умения са посочени:

- Умения за управление на времето
- Ентузиазъм/ Ангажираност
- Личностно представяне
- Умения за справяне с проблеми.

За възрастни обучаващи се най-важните преносими умения бяха:

- Комуникативни умения
- Умения за работа в екип/ Личностно представяне
- Умения за справяне с проблеми
- Ентузиазъм/ Ангажираност.

В **Португалия**, за разлика от всички останали страни:

- Специфичните професионални умения бяха оценени като най-важни и от трите групи: обучители, обучаващи се и работодатели.
- Уменията ентузиазъм и посветеност също бяха оценени много високо от всички групи.
- Работодатели и обучаващи се също избраха уменията за работа в екип, а обучителите избраха уменията за справяне с проблеми в топ 5 умения.

Участниците бяха запитани кои умения считат за най-маловажни.

Интересно че във **ВЕЛИКОБРИТАНИЯ** по-малко работодатели определиха като важни уменията специфични за работна среда; като най-маловажни бяха избрани:

- Грижа за клиента
- Бизнес осведоменост
- Предприемчивост

- Специфични професионални умения
- Развити специфични професионални умения.

Възрастните обучаващи се и обучителите споделиха подобни разбирания относно най-маловажните умения, а именно:

- Бизнес осведоменост
- Предприемчивост
- Развити специфични професионални умения.

В **България**, уменията, които според работодателите, бяха определени като най-маловажни са:

- Предприемчивост
- Развити специфични професионални умения
- Бизнес осведоменост.

Според обучителите:

- Бизнес осведоменост
- Грижа за клиента
- Предприемчивост
- Развити специфични професионални умения.

Според възрастните обучаващи се:

- Бизнес осведоменост
- Специфични професионални умения
- Развити специфични професионални умения
- Предприемчивост.

В **Испания**, най-маловажните умения според работодателите са:

- Предприемчивост
- Развити специфични професионални умения

умения на възрастни.

- Умения за работа в екип
- Личностно представяне.

Според обучителите:

- Умения за работа в екип
- Личностно представяне
- Общи ИТ умения.

И за възрастни обучаващи се:

- Бизнес осведоменост
- Предприемчивост
- Развити специфични професионални умения
- Личностно представяне.

В **Италия** като най-маловажни умения бяха изведени:

Според обучителите:

- Развити специфични професионални умения
- Базисни специфични професионални умения.

За възрастни обучаващи се:

- Развити специфични професионални умения
- Базисни специфични професионални умения.

В **Португалия**, най-маловажните умения са:

- Умения за управление на времето
- Личностно представяне
- Предприемчивост
- Бизнес осведоменост.

Най-накрая участниците бяха помолени да изброят допълнителни качества и умения, които считат като важни за пригодността за заетост.

Във **ВЕЛИКОБРИТАНИЯ** допълнителните качества и умения, определени от работодателите бяха:

- Умения, свързани с работа по собствена инициатива/самостоятелност, независимост
- Здрав разум
- Вежливост/уважение
- Честност
- Желание за учене.

Обучителите споменаха:

- Аналитични умения
- Умения за преценка

Възрастните обучаващи се споменаха:

- Увереност.

В **България**, работодателите определиха:

- Социални и организационни умения

Обучителите:

- Не добавиха допълнителни умения

Възрастните обучаващи се определиха:

- Социални умения.

В **Испания**, всяка група участници подготви списък с качества и умения, които те считат за важни:

Работодателите определиха:

- Владеење на чужди езици
- Инициативност

умения на възрастни.

- Желание за изява
- Гъвкавост
- Креативност
- Мотивация
- Отговорност & Лоялност
- Добри специални знания
- Предприемчиво мислене
- Способност за приемане на критика
- Добронамереност
- Непредубеденост
- Индентифициране с фирмата
- Новаторство.

Обучителите определиха:

- Владее на езици
- Креативност
- Гъвкавост
- Основни умения по специалността
- Мотивация
- Инициативност
- Устойчивост на стрес
- Способност за работа под напрежение.

Възрастните обучаващи се определиха:

- Технически умения
- Ръчни умения
- Гъвкавост
- Шофьорска книжка



умения на възрастни.

AdValue. Подготовка и утвърждаване на преносими

- Желание за работа
- Устойчивост на стрес.

В *Италия* и *Португалия* не бяха включени допълнителни умения.



Lifelong Learning Programme

Проект N 510853-LLP-1-2010-1-BG-GRUNTVIG-GMP. Този проект е финансиран с подкрепата на Европейската комисия. Тази публикация отразява само личните виждания на нейния автор и от Комисията не може да бъде търсена отговорност за използването на съдържащата се в нея информация..

3. Добри практики в развитието, оценката и валидирането и на преносимите умения

Тази част прави преглед на това кои са най-добрите практики според участниците във фокус групите, участниците в нашето изследване, както и на партньорите по проекта от по отношение на развитието, оценяването и валидирането на преносимите умения във всяка съответна държава.

Във **ВЕЛИКОБРИТАНИЯ:**

- Предоставящите обучения се съгласиха, че модулите на City and Guilds PSD (личностно и социално развитие) представлява една добра рамка и база за развитие и оценяване на много от обсъдените преносими умения. Копие може да се види в Приложенията.
- Мнозина определиха липсата на мотивация като пречка, и поради това се чувства необходимост на допълнителни източници и идеи, особено такива идеи, които ще се интегрират добре с вече съществуващите модули.
- В тази област в момента има недостиг на финансови ресурси и предоставящите обучения коментираха, че по много от проектите, които се отнасят за „ентузиазъм“, „комуникативност“ и „работа в екип“ е необходимо да се осигурят финанси, за да се включат външни експерти, което се отнася и за други и допълнителни разходи, които към момента не са налични.
- Беше предложено ситуацията да се промени, като предоставящите обучение работят в по-тесен контакт помежду си и споделят източниците си, за да предоставят ‘различен’ и интересен опит на студентите си.
- Един преподавател, от Брадфорд, обсъди техния модул за работа в екип, който включва изработването на филм, който ще бъде излъчен по телевизионен канал Sky community, което е силно мотивиращо за обучаващите се. Копие на филма, изработен от млади хора в Брадфорд е достъпно като пример за най-добра идея по този проект.

В България:

- Добра практика в България е международната програма за обучение и сертифициране на кариерни консултанти Global Career Development Facilitator (GCDF). Тази програма е представена в България през 2005.
- Програмата е разработена така, че да подпомага обучаващите се да развият списък от специфични професионални компетентности, които се изискват за работата на кариерен консултант. Една от тези компетенции е 'умения за заетост. Източниците, ползвани в тази област, могат да се приемат за база за разработване на модули AdValue.
- Политическото отношение по разработването и прилагането на система за валидиране на квалификация, придобита чрез неформалното обучение, се изразява чрез основните цели на приоритет 3 от *Стратегия за продължаващо професионално обучение 2005-2010* – която подsigурява високо качество на продължаващото образование и обучение.

В Италия:

- Най-добрата идентифицирана практика е одит на уменията (или „баланс на компетенциите“) на Fondirigenti, на разположение в интернет: <http://bcm.fondirigenti.it/default.do>
- В частност, Confindustria (Конфедерацията на италианската индустрия) и Federmanager (Федерацията на италианските мениджъри) предоставят следните услуги: одит на уменията за мениджъри, заети за период от 3 години в една и съща фирма; одит на уменията и намиране на работа за безработни управители, регистрирани в Агенцията за работа към Fondirigenti, с право да получават обезщетения GSR нива.
- Макар че това са услуги само за управители, разработването на използваните средства и тяхното приложение са пример за най-добра практика за ефективно оценяване /валидиране на умения.

В Испания.

- Проучването е съсредоточено върху развитието на рамка за валидиране на преносими умения. Макар да има много още да се развива, трябва да се оцени колко много усилия и труд са вече вложени в този проект.
- Бордът на директорите за професионално обучение засили своята роля, за да се превърне дискуссионен форум за всички заинтересовани страни.

В Португалия.

- Португалската система за валидиране на предходно обучение беше приета за добра практика от Европейската Комисия. В момента се управлява от Националната Агенция за Квалификации (ANQ).
- Сега системата беше интегрирана в Инициатива за Нови Възможности под ръководството на социалистическата партия.
- Мрежа от 459 Нови Центрове за възможности въведеха системата на територията на Португалия (с изключение на Азорските острови).

4. Заключение

Във **ВЕЛИКОБРИТАНИЯ:**

Преносимите умения са известни под различни наименования и в момента съществува рамка за професионални курсове, с които да се преподават такива умения. Повечето доставчици на обучения и работодатели обаче не бяха доволни от нивото на тези умения, особено в наскоро завършващите кандидати или в кандидати, приключващи обучения на пълен работен ден. В частност мотивацията и посветеността бяха цитирани като липсващи в служителите, и същевременно съществено важни като влияещи на всяка друга сфера от работния процес. Преподавателите считат, че това е област, в която биха приветствали нови идеи и съдействие. Също така коментираха, че поради намаляващите бюджети, е необходимо да има фокус върху разходите за ефективно развитие.

В **България:**

Концепцията за преносими умения все още не е много ясна на българите, дори за преподавателите, от които се очаква да съдействат за тяхното усвояване. Необходимо е да се изгеади по-голямо разбиране на значението и приложимостта на тези умения.

Сесии на пилотни групи и проучвания сред възрастни обучаващи се, инструктори и работодатели в България показват, че умения за комуникация, грамотност, ентузиазъм/ посветеност, умения за работа в екип и за управление на времето, умения за личностно представяне и общи ИТ умения се считат за най-важни за годност за работа на служителите във всички сектори на бизнеса и нива.

Българската образователна система в момента не успява да предостави необходимите работни умения за промишлеността и търговията.

Макар че българските власти се опитват да се придържат към европейските тенденции и промени в обучението и образователните системи, те изостават по отношение на добрите практики, докато моделите остават само теоретични.

Затова е много важно да се установят практически специфични процедури, да се предоставят примери и да се подготвят стабилни индикатори и инструменти за утвърждаване на умения, както и да се развият програми за обучение за повишаване на преносимите умения.

В Италия:

От анализа на проучването е възможно да се направят няколко основни извода. В частност всички умения, които попадат в категорията на сродни умения (личностно представяне, ентузиазъм, умения за комуникация, умения за работа в екип) са тези, които се считат за най-важни от трите категории хора, които участваха в проучването: работодатели, преподаватели и възрастни обучаващи се. Още повече някои общи умения (напр. Математически умения, грамотност, общи ИТ умения) също получиха високи оценки. Като цяло, може да се каже, че общите умения, за разлика от тясно специфичните умения (като Развити специфични професионални умения) се считат за важни при намиране на работа. ИТ служителите считат, че твърде специфичните умения са по-добре усвоени при упражняване и в течение на работата, чрез подходящо наблюдение и ръководство. Подобно във фокус групите, свързаните умения се считаха за най-важни. Членовете на групите счетоха, че всеки има правото да притежава собствени оценени и валидирани неформални умения. Въпреки това в момента не съществува институционално признаване на валидирането.

В Испания:

Преносимите умения се считат за едни от най-важните изисквания за достъп до пазара на труда, а в него – за изграждане на по-добра позиция. Независимо от това се чувства липса на опит и на проекти, свързани с развитието, оценяването и валидирането на преносимите умения в Испания. Грамотността, комуникативността и математическата грамотност се считат от работодатели, преподаватели и възрастни обучаващи се за основни умения или минимум, който всеки човек трябва да притежава и да предлага на пазара на труда. Липса на такива

умения би поставила бариера пред намирането на работа. Експертите съветват използване на Европейски проекти и рамки като свързка за развитието, оценяването и валидирането на тези преносими умения.

В Португалия:

Очакванията на трите групи участници относно нивата на развитие на уменията са общо взето в съгласие, макар че изненадващо възрастните обучаващи се имаха по-високи очаквания за обхвата на преносимите умения, изисквани за най-ниските нива работни позиции, отколкото преподавателите. Работодателите са особено взискателни по отношение на изискванията за позиции с необходим минимум от 5 години стаж, но не е така за началните нива работни позиции. За тях очакванията са по-ниски от тези на преподавателите и на възрастните обучаващи се; 5 умения бяха много точно определени като особено важни за всякакво ниво работна позиция: мотивация, специфични професионални умения, комуникативност, умения за работа в екип и общи ИТ умения. Топ 3 категории умения също бяха определени: мотивация, твърди умения и ИКТ. Резултатите от проучването потвърждават необходимостта от механизми за “хвърляне на мост” между предоставянето и търсенето на преносими умения. Трите „меки” умения включени в категорията “други умения” се счетоха за най-малко значими, което потвърждава тяхното изключване от категорията “меки умения”. Фокус групата потвърди резултатите от он-лайн проучванията. Никой от участниците не коригира топ 4 умения, както и най-маловажните умения.

Крайни изводи:

Развитието на единна обща рамка на преносими умения, която да адресира родовите преносими умения между сектори, позиции за работа, пазари и райони би било възможно само ако предоставящите обучения са свързани помежду си и са в състояние да изработят по-добри връзки с работодателите, хората и преподавателите. С прегледа на това проучване става ясно, че ‘меките’ преносими



умения на възрастни.

AdValue. Подготовка и утвърждаване на преносими

умения, тези, върху които проектът AdValue ще се концентрира, са високо ценени от работодателите. Те са ключ към успеха. Поради това проектът ще се концентрира върху уменията, разгледани тук. Всяка страна ще фокусира на конкретни умения, които бяха оценени по-високо в съответната страна. Или в по-популярните сфери; такива като комуникативност и ентусиазъм /посветеност може да бъдат раздробени на по-малки специфични умения, които включват. Този анализ на ситуацията ще служи за здрава основа за развитие на тренинг програма AdValue и система за валидиране на 10 ключови преносими умения.



Lifelong Learning Programme

Проект N 510853-LLP-1-2010-1-BG-GRUNTVIG-GMP. Този проект е финансиран с подкрепата на Европейската комисия. Тази публикация отразява само личните виждания на нейния автор и от Комисията не може да бъде търсена отговорност за използването на съдържащата се в нея информация..