GeNeus

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Набор от приложения на инструменти и тестове за подбор за институции за професионално образование след средното образование (ИПОССО)

Разработен от:

Ana Cláudia Rodrigues, Ana Isabel Couto, Ana Luisa Martinho, Manuel Salvador Araújo | ISCAP – Instituto Politécnico do Porto, Португалия

Съ-автори

Clara Salzburger, Simone Heller | Frauen im Brennpunkt, Австрия

Andreia Monteiro, Maria Guimarães | Inova+, Португалия

Liubov Kirilova, Valia Dankova | Bimec, България

Alberto Biondo, Irene Biundo | Centro per lo Sviluppo Creativo "Danilo Dolci", Италия

Francisca Munuera, Inigo Magdaleno, Mariola Garcia Méndez, Rosario Sanmartin Alcaraz | Servicio Regional de Empleo y Formación de la Región de Murcia, Испания

Този документ е разработен в рамките на проект “GeNeus – инструменти и тестове за подбор, основани на равнопоставеност на половете” (Договор 2017-1-AT01_KA202-035051). Достъпът до този документ е свободен и той ще бъде достъпен чрез портала за проектни резултати на Erasmus+ http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/projects/ след като проектът бъде завършен, както и на уеб страниците на партньорите по проекта и на страницата на самия проект http://geneus-project.eu

Партньори
Координатор:
Frauen im Brennpunkt / Австрия
www.fib.at
Inova+ / Португалия
www.inovamais.eu
Instituto Politécnico of Porto / Португалия
www.ipp.pt
Bimec / България
www.bimec-bg.eu
Centro per lo Sviluppo Creativo "Danilo Dolci"/ Италия
www.danilodolci.org
Servicio Regional de Empleo y Formación de la Región de Murcia / Испания
www.sefcarm.es

Съфинансиран от програма „Еразъм+“ на Европейския съюз

Този проект се финансира с подкрепата на Европейската комисия. Настоящото съобщение отразява единствено мнението на автора и Комисията не носи отговорност за информацията, която се съдържа в него.

Съдържание

1. **Въведение** 6

1.1. GeNeus Партньори 6

1.2. Проектът GeNeus 9

1.3. Интелектуален продукт 6 (ИП6) 13

2. **Професионално Образование след Средното Образование в Европа** 16

2.1. ПРОФЕСИОНАЛНО ОБРАЗОВАНИЕ СЛЕД СРЕДНОТО ОБРАЗОВАНИЕ В ЕВРОПА: КРАТЪК ПОРТРЕТ 16

2.2. Професионално образование след средното образование в страните на партньорите в проекта GENEUS 21

2.2.1. Характеристика на ИПОССО в Австрия 21

2.2.2. Характеристика на ИПОССО в България 26

2.2.3. Характеристика на ИПОССО в Италия 29

2.2.4. Характеристика на ИПОССО в Португалия 32

2.2.5. Характеристика на ИПОССО в Испания 37

3. **GeNeus Инструменти за Институции за професионално образование след средното образование** 40

3.1. GeNeus ИНСТРУМЕНТИ ЗА ПРОЦЕСА НА ПОДБОР, НЕУТРАЛНИ СПРЯМО ПОЛА 40

3.1.1. Профилна характеристика 40

3.1.2. Въпросник за основни компетентности 42

3.1.3. Аналитични упражнения – разрешаване на проблеми 43

3.1.4. Образец за интервю 45

Следващи стъпки в процеса на подбор. 46

3.1.5. Образец за оценка на кандидата 47

3.2. GeNeus набор от инструменти, неутрални спрямо пола, за развитие на компетентности 49

3.2.1. Въпросник за Основни Компетентости за Работа 50

3.2.2 Упражнения за аналитични умения – компетентност за „Решаване на проблеми“ 53

3.2.3 Интервю за работа 55

4. Препоръки 60

Приложение 69

1. Оценка и валидиране 69

ИНДЕКС НА ГРАФИКИТЕ И ТАБЛИЦИТЕ

Фигура 1 | Фокус на проекта GeNeus стр. 10

Фигура 2 | Интелектуални продукти на GeNeus стр. 11

Фигура 3 | Времеви график на проекта GeNeus стр. 12

Фигура 4 | Институции за професионално образование след средното образование: основни представители стр. 20

Фигура 5 | Препоръчителни нива за неутрална оценка стр. 62

Фигура 6 | Процес на професионалното развитие в организацията стр. 63

Таблица 1 | Приложение на инструментите на GeNeus за педагогически дейности стр. 50

Таблица 2 | Педагогическа дейност - Основни компетентности за работа: къде съм и какво мога да подобря? стр. 51

Таблица 3 | Педагогическа дейност – Да решим професионалните проблеми в група стр. 54

Таблица 4 | Педагогическа дейност – Решения на различни професионални проблеми стр. 55

Таблица 5 | Педагогическа дейност - Симулация на интервю за работа стр. 57

СПИСЪК НА СЪКРАЩЕНИЯТА

CVET – ППОО Продължаващо професионално образование и обучение

EAEA – Европейска асоциация за образование на възрастни

ECVET - The European Credit system for Vocational Education and Training

EfVET –Европейски форум за техническо и професионално образование и обучение

EU – ЕС, Европейски Съюз

EQAVET- Европейска референтна рамка за осигуряване на качество в професионалното образование и обучение

ERO – Европейски център за изследванията

GD VET – Главна дирекция за професионално образование и обучение

IVET – НПОО Начално професионално образование и обучение

PSPE – Професионално образование след средното образование

TTnet – Мрежа за обучение на обучители

TVET ТПОО - Техническо Професионално Образование и Обучение

VET ПОО - Професионално Образование и Обучение

WBL – Учене на работното място

1. Въведение

GeNeus е двугодишен проект на Австрийската национална агенция, финансиран по програмата на Европейската комисия Еразъм+ КА2 „Стратегически партньорства в областта на образованието и обучението“, който започна през септември 2017 г. Проектът има за цел да разработи, популяризира и разпространи инструменти и тестове за подбор, неутрални спрямо пола.

1.1. GeNeus Партньори

Проектът GeNeus се координира от Frauen im Brennpunkt (Autria) и се реализира с участието на пет партньорски организации от различни държави: Centro per lo Sviluppo Creativo „Danilo Dolci” (CSC) (Италия), БИМЕК (България), SEF (Испания) и Inova + и Polytecnic of Porto (Португалия).

Координатор – Frauen im Brennpunkt – Австрия

„Frauen im Brennpunkt” е основана преди 30 години като независима организация с нестопанска цел и в момента екипът й се състои от 110 души, работещи в Тирол. Основните ни сфери на дейност са консултации, свързани със заетостта на жени и момичета, организация на събития и повишаване на осведомеността по въпросите на жените и грижите за децата в детските ясли и забавачници.

Служителите в консултативните отдели притежават психологическа, социална и политическа експертиза и могат да предоставят помощ по темите на половите различия и политиката на пазара на труда. Те също така имат дългогодишен опит в управлението на национални и европейски проекти в други организации, в изпълнението на проекти като част от Erasmus + и Daphne и мониторинг на качеството в проекти на ЕС. Техните силни страни са разработването и прилагането на педагогически подходи и мерки в областта на консултирането и грижата за децата, проучвания и научни изследвания по въпросите на половите различия, мониторинг на качеството, разпространение и публични събития.

Frauen im Brennpunkt се подпомага финансово от и работи в тясно сътрудничество със следните регионални и национални заинтересовани страни: правителството на Тирол, службата на пазара на труда в Тирол, Министерството на жените и здравето, Министерството на семейството и младежта, Камарата на труда, Община Инсбрук и множество други общини в Тирол.

Centro per lo Sviluppo Creativo “Danilo Dolci” (CSC) – Италия

Centro per lo Sviluppo Creativo „Danilo Dolci" се основава на опита на социално-образователната работа, извършена от Данило Долчи и неговите сътрудници, която стартира в Източна Сицилия през 1952 г. Центърът е създаден поради необходимостта да се предложат на локалните общности реални практики за решаване на местните проблеми, развивайки креативно пространство, в което се насърчава осведомеността и планирането като основни действия, които проправят пътя към реалната промяна.

От самото начало основният акцент на Центъра бяха ненасилствените образователни практики, както и разработването на методологията - Реципрочен Maieutic подход, която да улесни творческото развитие в училище и на местна територия.

Понастоящем Centro per lo Sviluppo Creativo „Danilo Dolci" е сдружение с нестопанска цел, включващо млади хора и възрастни, което работи основно по проекти в образователната сфера, осъществявани в сътрудничество с училища, университети, институции, асоциации и социални групи както на местно, така и на международно ниво.

Бимек – България

Организацията е създадена през 2007 г. и развива своята дейност в областта на обучения за професионални и меки умения за възрастни (презентационни умения, специфични мотивационни обучения, корпоративни обучения, маркетинг и продажби; управление на проекти, предприемачество, туризъм).

Бимек има опит в управлението и изпълнението на проекти, като консултантите на компанията работят по различни външни проекти. Компанията е доказала, че е надежден координатор на проекти, който предоставя ефикасното и ефективно изпълнение, основно благодарение на мотивационните си знания и умения.

Бимек е член на Българската асоциация за управление и развитие на човешките ресурси и като такъв има достъп до широка мрежа за популяризиране на идеите за интегриране на младите хора на пазара на труда. Бимек е член и съосновател на Института за обучение на възрастни, който включва усилията на мрежа от обучаващи институции, работещи с възрастни и обучители за ПОО, чиято цел е повишаване на качеството и адекватността на обученията на целевата група.

Servicio regional de empleo y formaciòn - Испания

SEF е регионалният държавен орган в област Мурсия, който отговаря за насърчаването, развитието и прилагането на регионалните политики по труда, свързани със заетост, кариерно ориентиране и обучение. Институцията е подчинена на регионалното министерство на икономиката за развитие, туризъм и заетост.

SEF включва 25 офиса, на територията на целия регион и Националния референтен център по химия за професионално образование и обучение. В региона има над 125 служители, които съветват и предлагат кариерно консултиране на безработни.

Мисията на институцията е предоставяне на ефективни решения съгласно търсенето и предлагането на регионалния пазар на труда ефективността, като насърчава търсените профили и осигурява последващото им обучение, съобразено с нуждите. В този смисъл SEF е свързващия елемент между политиките за обучение и социалните политики за стабилна и качествена заетост.

SEF обединява регионалните ресурси и услуги, свързани със заетостта. Институцията координира дейността си с другите отдели на държавната администрация, като средство за участие на социалните работници в разработването и проектирането на стратегии за заетост и регионално развитие.

INOVA+ - Португалия

С над 20-годишен опит в няколко европейски програми за финансиране и забележителен успех в тази област, INOVA + INTERNATIONAL си сътрудничи с Европейската комисия и други международни органи за изпълнение на специализирани проекти и услуги.

В сътрудничество с други партньори, организацията координира и реализира проекти с високо въздействие, създава иновации в различни сектори.

Действайки като консултант на други организации в силно конкурентната пазарна среда, организацията се позиционираме като специализиран доставчик на услуги в разработването на конкурентни приложения и изпълнение на проекти.

С присъствие в Португалия, Белгия, Полша и Германия - INOVA + работи с опитни консултанти, специалисти в различни области, които изпълняват ролята на външни оценители и експерти в различни европейски програми. Опитът и експертизата на INOVA+, допълнени със знанията и опита на международната мрежа от известни партньори, позволява на организацията да реализира инициативи в най-различни области.

INOVA+ предлагам портфолио от услуги за развитие, укрепване и усъвършенстване на уменията и способностите на хората, организациите и общностите на местно, национално и международно ниво.

Организацията е ключов партньор в образованието и обучението и работи в следните области:

• Сътрудничество и обмен на знания и опит

• Идентифициране на нуждите, силните страни/добрите практики и възможности

• Проектиране, тестване и утвърждаване на иновативни услуги/решения

• Трансфер и разпространение на добри практики

Методологията на работа се основава на принципи за сътрудничество, възможност за участие и методи на съвместно проектиране. За INOVA+ ангажираността и

сътрудничеството на различните заинтересовани страни са от съществено значение за постигане на желаните резултати.

Instituto politecnico do Porto - Portugal

Политехническият университет в Порто (P.PORTO) е държавно висше учебно заведение, най-големият и най-динамичният технически университет в страната, на 1-во място в класацията на техническите университети, а в класацията на всички университети P.PORTO е в топ-класирането на институциите за националното висше образование.

Мисията на P.PORTO е да бъде лидер в подсистемата на техническото образование в Португалия, поемайки своята социална отговорност в общността и обществото, работещ в международен мащаб, който изисква високи постижения. През последните 30 години Политехническият университет в Порто изгради и утвърди вселена, съставена от различни звена и услуги, а именно: Фабрика за дизайн на Порто; Хотел за студентите в Порто; Порто Академия; Звено за електронно обучение и иновации.

Изследователското звено „Човешки ресурси: подобряване на знанията и уменията на хора, организации и общности“ в Центъра за организационни и социални изследвания на Училището за счетоводство и бизнес в Политехническия университет в Порто (CEOS.PP) има мисия да създава и разпространява технически и научни знания в областта на човешките ресурси (ЧР), което спомага за ефективно подобряване на разбирането и намесата в различни организационни и обществени събития на работното място. Изследванията целят постигане на резултати, които да подпомагат: реалното вземане на решения в организациите, наличието на ресурси и стратегически инструменти за специалистите ЧР, реализация на адекватно образование и обучение. Изследванията подпомагат и непрекъснатото развитие на социалните политики в областта на човешките ресурси.

1.2. Проектът GeNeus

Най-новите психологически изследвания доказват, че интелектуалните силни страни на жените (напр. планиране, социални компетентности, решаване на конфликти), са по-различни от тези на мъжете (по-добри математически умения). В същото време повечето от тестовете и инструментите за оценка, използвани от университетите, агенциите по заетостта и училищата, съдържат задачи, с които мъжете се справят по-лесно.

Целта на проекта GeNeus - инструменти и тестове за подбор, основани на равнопоставеност на половете е да бъдат разработени, разпространени и използвани набор от инструменти и тестове за подбор, неутрални спрямо пола.

Използването на инструменти и тестове за подбор, неутрални спрямо пола за достъпа до работни места и образование може да увеличи равнопоставеността на половете и в същото време да намали степента на отпадане и да подобри успеваемостта на жените в процесите

на подбор. Това ще допринесе за предлагане на еднакви образователни и професионални възможности на мъже и жени.

В рамките на проекта целите са: i) да се направи обективен преглед на ситуацията, пропуските в процесите на подбор в различна среда; ii) да се оценят и анализират тези процеси от гледна точка на равнопоставеност на половете; да се създадат и предоставят полезни безплатни инструменти и тест, инструкции за тяхното ползване, гарантиращи неутрален спрямо пола подход. В дългосрочен план очакваме проектът да допринесе за равните възможности на двата пола в образователния и професионалния достъп до работни места и образование.

Фигура 1 | Фокус на проекта GeNeus

Целевите групи на проекта GeNeus са:

• Специалисти човешки ресурси, училища за средно образование, центрове за професионални консултации, агенции за набиране на персонал и оценяване, НПО за жени, центрове за обучение на ПОО, работодатели - организации и хора, които правят оценка на представянето (тестове), и лицата, вземащи управленските решения в тези организации.

• Малки и средни предприятия (МСП).

• Публични центрове за заетост или свързаните с тях услуги, тъй като техните мерки влияят в голяма степен на националните програми за професионално развитие и лицата, вземащи управленски решения в органите на публичната администрация (ПА).

• Институции за професионално образование след средното образование (ИПОССО), кариерни консултативни центрове за избор на гимназиално и университетско образование и лица, вземащи управленски решения в тези организации.

• Управленски кадри в публичната администрация и организации, които работят с тестове за подбор.

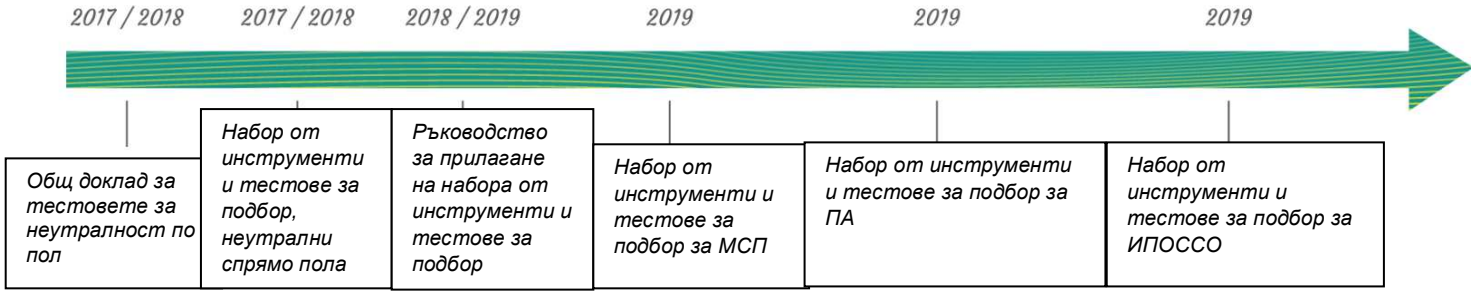
Проектът GeNeus включва шест интелектуални продукта (ИП), които са създадени, за да осигурят устойчивост на проекта и ангажиране на специалисти от различни области и заинтересовани страни:

- ИП1 - Общ доклад за тестовете за неутралност по пол, с информация за начина, по който МСП, Публичната администрация и Институциите за професионално образование след средното (ИПОССО) извършват процесите по подбор и тестване в Австрия, България, Италия, Португалия и Испания.
- ИП2 е Набор от инструменти и тестове за подбор, неутрални спрямо пола,, които могат да бъдат прилагани в различни области на подбор (достъп до работа и достъп до образование).
- ИП3 е Ръководство за прилагане на набора от инструменти и тестове за подбор на GeNeus, което дава насоки как да се въвеждат и използват гореспоменатите инструменти и да се прилагат правилно тестовете.
- ИП4, 5 и 6 са набори приложения на Инструменти и тестове за подбор, за всяка една от целевите групи: ИП4 е ориентиран към малките и средните предприятия (МСП), ИП5 за публичната администрация (ПА) и ИП6 за организации след средното професионално образование (ИПОССО).

Фигура 2 | GeNeus Интелектуални продукти

Във Фигура 3 представяме времевия график на проекта GeNeus за публикуването на всеки ИП.

Фигура 3 | Времеви график на проекта GeNeus



Новата програма за умения в Европа (Европейска комисия, 2016 г.) призовава държавите-членки да подобрят качеството на уменията и тяхното значение за пазара на труда. Необходимостта от усъвършенстване на умения като четене, писане, смятане и предприемачество са добре документирани. Що се отнася до насърчаването на създаване на набор от умения и намирането на начини за по-добро предвиждане на нуждите на пазара на труда, Европейската комисия представя данни, които показват как „40% от европейските работодатели съобщават, че не могат да намерят хора с правилни умения за своя растеж и иновации“. Според скорошното предложение Европейска референтна рамка за ключови компетентности и за учене през целия живот (Европейска комисия, 2018 г.) ключовите умения са: а) Грамотност; б) Многоезичие; в) Математическа, научна и инженерна компетентност ; г) Цифрови и технологични умения; д) Междуличностни умения и способност за усвояване на нови компетентности ; е) Активно гражданско участие ; ж) Предприемачество; и з) Културна осведоменост и изява. Различните национални системи за образование и обучение трябва да могат да осигурят на хората тези умения.

Ключови компетентности са тези, от които се нуждаят всички хора за личностна реализация, здравословен и устойчив начин на живот, пригодност за заетост, активно гражданско участие и социално приобщаване. Те са разработени в перспектива за учене през целия живот, от ранна детска възраст през целия възраст на живота, и чрез формално, неформално и неформално обучение във всички контексти, включително семейство, училище, работното място, местоживеене и други общности.

Всички ключови компетентности се считат за еднакво важни; всяка от тях допринася за успешния живот в обществото. Компетентностите могат да се прилагат в много различни контексти и в най-различни комбинации. Те са взаимносвързани; аспекти от съществено значение за една област подкрепят компетентността в друга. Умения като критично мислене, решаване на проблеми, работа в екип, комуникационни и преговорни умения, аналитични умения, креативност и междукултурни умения са вградени в ключовите компетентности.

Въз основа на резултатите от ИП1, проектът GeNeus се фокусира върху четири компетентности - инициатива/проактивност, организация, социална компетентност и решаване на проблеми.

1.3. Интелектуален продукт 6 (ИП6)

IO 6 is the Set of Application of Gender Neutral Tools and Test for PSPE. It is specially oriented to Post-secondary and professional education institutes, job orientation centers regarding study choice at high school and university level, and decision makers in these organisations.

PSPE (Post-Secondary Professional Education) researched by GeNeus partnership focuses on the selection of candidates for education by the PSPE organisations and if considered relevant by the PSPE organisations also on the selection of candidates for a job, as well as for competencies development of students/trainees.

ИП6 е Набор от приложения на Инструменти и тестове за подбор за ИПОССО. Той е специално ориентиран към Институции за след средно и професионално образование, кариерни консултативни центрове за избор на гимназиално и университетско образование и за лицата, вземащи управленски решения в тези организации.

Партньорите на GeNeus изследват ИПОССО (Институции за професионално образование след средното образование), през фокуса на подбора на кандидати за образование и ако това се счита за уместно от ИПОССО и относно подбора на кадри за работа, както и относно развитието на компетентностите на студентите/стажантите.

Ние систематизирахме част от информацията от другите ИП на проекта, а именно ИП1, 2 и 3, специално ориентирана към ИПОССО. Според тази информацията, събрана в интервюта с професионалисти от организациите за образование и обучение и представена в ИП1 „ Общ доклад за тестовете за неутралност по пол“, изследваните ИПОССО отговарят, че оценяват професионални, академични и лични умения. Освен това повечето от тях изтъкват следните компетентности / умения: а) математическа и словесна интелигентност; б) концентрация; в) личностни качества; г) памет; д) емоционална и социална интелигентност. Други умения, които оценяват: а) поведение: специфично за ситуации и работа; б) адаптация на личните принципи и ценности към тези на компанията; в) адаптация на личните обстоятелства към предизвикателствата и лични обстоятелства, свързани с приемането на длъжността (пътуване до работа, командировки, работни графици и т.н.); г) адаптация на обстоятелствата и притесненията към възможностите, предлагани от позицията, управление на стреса, организационни умения.

ИПОССО поставят силен акцент върху академичните критерии. Документите и предишният опит (дипломи, сертификати, трудове, публикации и присъствие на конференции и др.) се оценяват в различна степен. Някои ИПОССО изискват само валидна диплома, други оценяват качествено част от или всички споменати фактори. Тестовете и интервютата се провеждат като метод за оценка. Често тестовете работят като филтри, които определят дали кандидатът да бъде допуснат до интервю. Процедурите варират в различните страни и ИПОССО; следват се както стандартизирани, така и нестандартизирани процедури.

Тестовете, когато присъстват в ИПОССО практиките, са по-често стандартизирани, докато интервютата по-често не са. Практическите тестове, като музикални и спортни тестове, както е посочено от Португалия, са по-често вътрешни. Методът на „групови тестове“ е споменат само от Испания. Различните методи оценяват сравнително едни и същи качества на кандидатите; Въпреки това, има в различните страни, относно конкретните компетентностите, които се оценяват в тестовете и тези, които се оценяват в интервютата. Например, езиковите компетентности в изследваните ИПОССО в Португалия се оценяват чрез интервюта, а в Австрия - чрез тестове. Други фактори, които обикновено се вземат предвид, са професионален/академичен опит, научни знания, научна степен и валидация, съвременни знания и способности за изследователска дейност, житейска ситуация, самоописание, културен и интелектуален произход, мотивации, организационни ценности и идентификация, интелигентност, личности качества, социална и емоционална интелигентност и качества, специфички за конкретен курс/ позиция.

Повечето от интервюираните ИПОССО не идентифицират незадоволени потребности по отношение на тестовете, които използват. Все пак, една ИПОССО заявява, че са необходими тестове, оценяващи личността, а не тестове за интелигентност. Интервютата, проведени с испански ИПОССО, показват, че специфичните изисквания за квалификацията на хората, извършващи теста, биха могли да бъдат проблем, но високите разходи като цяло са по-голям проблем.

От гледна точка на методологията, всички Партньори направиха 2 интервюта с ИПОССО (Приложение - Образец на оценка и валидиране), за да оценят въздействието и качеството на инструментите и указанията, да съберат предложения и да валидират информацията.

Тук ще бъдат добавени резултатите от интервютата и обратната връзка

Този ИП е съставен четири глави, Въведение, Професионалното образование в Европа след завършване на средно образование, Приложение на инструментите GeNeus в ИПОССО и препоръки.

Въведението съдържа описание на проекта GeNeus и информация за партньорите. В края на главата са включени целите на проекта, целевите групи и информация за другите интелектуални продукти - ИП 1, 2 и 3.

Глава 2 представя рамка на ИПОССО в Европа, като започва с кратък портрет/преглед, на основните организации и регулаторни органи. Идентифицирани са регулаторни органи, професионалисти, контексти и процедури за подбор на обучаеми/студенти в австрийски, български, италиански, португалски и испански ИПОССО.

Глава 3 е ориентирана към специфичното приложение на GeNeus инструментите и тестовете за ИПОССО. Първата част е посветена на процесите на подбор, а втората - на процесите за развитие на компетентностите.

Последната глава е посветена на идентифицирането на набор от препоръки за професионалисти от Институции за професионално образование след средното образование, участващи в процесите на подбор и развитието на компетентности.

2. Професионално Образование след Средното Образование в Европа

В тази глава представяме кратък портрет на професионалното образование след средното образование в Европа, а именно по отношение на неговата организация, основни инструменти, регулаторни институции, организации и мрежи.

2.1. ПРОФЕСИОНАЛНО ОБРАЗОВАНИЕ СЛЕД СРЕДНОТО ОБРАЗОВАНИЕ В ЕВРОПА: КРАТЪК ПОРТРЕТ

Европейската комисия[1] определя Професионалното образование и обучение (ПОО) като ключов елемент в системите за учене през целия живот, които предоставят на гражданите знания, умения и компетентности, необходими за определени професии и на пазара на труда.

ПОО отговаря на нуждите на икономиката, но също така предоставя на учащите умения, важни за личностното развитие и активното гражданство. Производителността, конкурентоспособността, научните изследвания и иновациите също могат да бъдат повишени от ПОО, както и да бъдат централен аспект на успешната заетост и социална политика.

В Европа системите за професионално образование и обучение (ПОО) могат да разчитат на добре развита мрежа от доставчици на ПОО. Тези мрежи се управляват с участието на социални партньори, като работодатели и синдикати, и от различни органи; например палати, комисии и съвети.

Системите за професионално образование и обучение (ПОО) се състоят от начално и продължаващо ПОО.

— **Началното професионално образование и обучение** (НПОО) обикновено се провежда на гимназиално ниво, преди учениците да започнат трудовия си живот. Провежда се или в училищна среда (главно в класната стая), или в работна среда, като например учебни центрове и компании. Това варира в различните страни в зависимост от националните системи за образование и обучение и икономическите структури.

— **Продължаващото професионално образование и обучение** (ППОО) се провежда след първоначално образование и обучение или след започване на трудовия живот. То има за цел да усъвършенства знанията, да помогне на гражданите да придобият нови умения, да се преквалифицират и да доразвият личните и професионалните си умения. ППОО е до

[1] Информацията е взета от сайта на Европейската комисия, повече по темата можете да откриете на този адрес: https://ec.europa.eu/education/policies/eu-policy-in-the-field-of-vocational-education-and-training-vet_en

голяма степен базирано на работа, като по-голямата част от обучението се извършва на работното място.

Според EQAVET, (**Европейска референтна рамка за осигуряване на качеството в професионалното образование и обучение**)[2], има няколко свързани инициативи за професионално образование и обучение, които да помогнат за по-доброто оценяване на квалификацията, опита и уменията и по-лесното им признаване в целия ЕС. Целта е да се предостави по-голям достъп до възможности за обучение или заетост в страните и да се насърчи по-голямата мобилност за хората, бизнеса и други организации. Други инициативи са свързани с изследвания, сътрудничество и предоставяне на експертни познания в областта на професионалното образование и обучение.

Европейската квалификационна рамка за учене през целия живот (EQF) има за цел да свърже по-добре различните национални квалификационни системи, действайки като преобразуващ механизъм за работодатели и работещи, между различните квалификационни системи и техните нива в страните от ЕС, като по този начин се улеснят работата, обучението или наемането на персонал в чужбина.

Европейската кредитна система за професионално образование и обучение (ECVET) е разработена, за да подпомогне прехвърлянето и признаването на опит в обучението в Европа, включително този извън официалните системи за обучение.

Европас (Europass) предоставя възможност квалификацията и уменията на хората да бъдат разпознати и признати в цяла Европа, увеличавайки перспективите им за заетост. Уеб порталът на инициативата включва интерактивни инструменти, които позволяват на потребителите да създадат автобиография в общ европейски формат.

Европейската мрежа на политиката за ориентиране през целия живот (ELGPN) има за цел да помогне на държавите-членки на ЕС за засилване на европейското сътрудничество за учене през целия живот както в секторите на образованието, така и на заетостта.

Европейската харта за качество на мобилността е референтен документ за качество във връзка с периоди на образование и обучение в чужбина. Той представя казуса от гледна точка на качеството, Препоръката от 2001 г. относно мобилността на студенти, лица, преминаващи обучение, доброволци, учители и обучители и има същия обхват.

Европейският център за изследвания (ERO) насърчава и развива проучванията на ПОО.

Cedefop, Европейски център за развитие на професионалното обучение, е една от децентрализираните агенции на ЕС. Основана през 1975 г., тя подкрепя разработването на европейски политики за Професионално образование и обучение (ПОО) и допринася за

[2] Информацията е взета от сайта QAVET, повече по темата можете да откриете на този адрес: https://www.eqavet.eu/What-We-Do/European-VET-Initiatives

тяхното прилагане. Центърът помага на Европейската комисия, държавите-членки на ЕС и социалните партньори да разработят правилните европейски политики за ПОО.

Cedefop е организацията в ЕС, която обединява политиците, организациите на работодателите и синдикатите, обучаващите институции, учителите и обучаващите се от всички възрасти - всички, които имат участие в професионалното образование и обучение. Cedefop работи в тясно сътрудничество с Европейската комисия, правителствата на държавите-членки, представители на работодатели и синдикати, изследователи и практикуващи в ПОО. Центърът предоставя актуална информация за развитието на ПОО, както и възможности за политически дебат.

На кръстопътя между образователните системи и пазара на труда, Cedefop действа като форум, който позволява на организациите, които имат отношение към работата на Центъра, да споделят идеи и да обсъждат как най-добре да се подобрят професионалното образование и обучение в Европа. Той споделя своя опит с политическите организации и двете страни на индустрията в страните от ЕС, за да им помогне да генерират възможности за обучение и работа.

Cedefop работи за укрепване на европейското сътрудничество и предоставя доказателства, на които да се основава европейската политика за ПОО. Добавената стойност на Cedefop е високото качество на нейните сравнителни анализи и експертиза, събрани чрез научни изследвания и работа в мрежа, които се използват за: а) Предоставяне на технически съвети и предлагане на идеи за политиките за ПОО; б) Попълване на пропуски в знанието и генериране на нова информация, която идентифицира тенденциите и предизвикателствата пред ПОО; в) Повишаване на осведомеността за формата и значението на ПОО; г) Събиране на социалните партньори, изследователите и практиците, за да споделят идеи и да обсъждат най-добрите начини за подобряване на политиките за ПОО; д) Подкрепа и насърчаване на общи европейски подходи, принципи и инструменти за подобряване на ПОО.

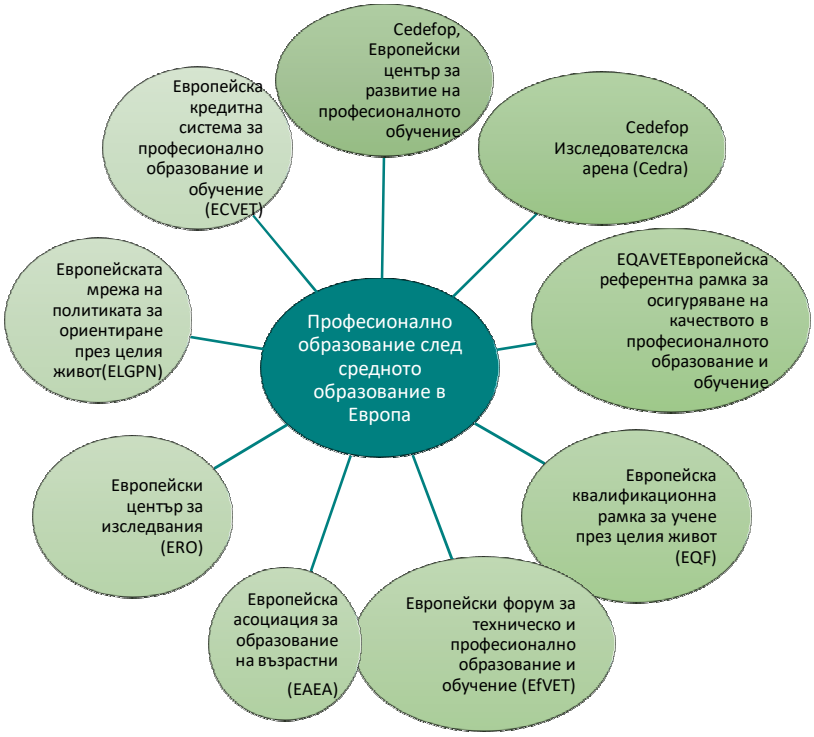
Cedefop Изследователска арена (Cedra Cedefop Research Arena**)** има за цел да развие и сподели ново мислене за връзките между пазара на труда и уменията, тема, която е актуална както за академичните изследователи, както и за политиците на европейско и национално ниво.

Европейският форум за техническо и професионално образование и обучение (**EfVET** European Forum of Technical and Vocational Education and Training) е уникална общоевропейска професионална асоциация, създадена от и за доставчици на Техническо и професионално образование и обучение ТППО („Technical and vocational education and training“ TVET) във всички европейски страни.

Европейската асоциация за образование на възрастни (EAEA - European Association for Education of Adults) е европейска неправителствена организация със 130 организации-членки от 41 държави, работещи в областта на обучението за възрастни.

Мрежата за обучение на обучители (TTnet - Training of Trainers Network) е мрежа от национални организации, създадена от Cedefop през 1998 г. като общоевропейски форум за за развитие на учителите и преподавателите.

Графика 4. Институции за професионално образование след средното образование: основни представители



2.2. Професионално образование след средното образование в страните на партньорите в проекта GENEUS

В тази част ще обърнем специално внимание на професионалното образование след средното в страните на партньорите от проекта GeNeus, характеристиките на системите за ПОО в тези конкретни европейски страни, по отношение на регулаторните органи, ключовите институции, професионалистите, съдържанието и процедурите на процеса по подбор на обучаеми / студенти.

2.2.1. Характеристика на ИПОССО в Австрия

Система за ПОО и ключови институции

Съгласно Европейското осигуряване на качество в професионалното образование и обучение (EQAVET) Главната дирекция за професионално образование и обучение, образование за възрастни и училищен спорт (GD VET) на Австрийското федерално министерство на образованието, изкуствата и културата (BMUKK) е отговорна за тези задачи на образователната администрация в сектора на ПОО, които според законодателството са в рамките на компетентността на BMUKK.

Училищното законодателство се прилага в органите за държавните училища, т.е. в образователните съвети на регионално ниво. GD VET на BMUKK отговаря за следните области на училищното образование: педагогически въпроси и специфични за предмета и професиите въпроси (например разработване на учебни програми); продължаващо и допълнително обучение на учителите; въпроси, свързани с местоположението и базата; развитие на училищата и изследвания в областта на образованието, обучението и квалификациите; международна дейност; и др.

Училищата и колежите за професионално образование и обучение предлагат програми за начално професионално образование и обучение (НПОО) с различна продължителност и на различни нива в допълнение към общообразователните предмети след 9 клас.

Професионалното образование след средното включва: а) 2 години редовна програма след дипломиране; б) училища и колежи за заети хора; 2 - 4 години: споменатите типове училища са под формата на вечерно училище.

Началното професионално образование и обучение (НПОО) е основната дейност на училищата и колежите за професионално образование и обучение, наред с предоставянето на добро общо образование. Възпитаниците на НПОО могат да започнат прилагането на професия или да продължат с ученето / пътеки за продължаващо професионално образование и обучение (ППОО).

Професионалните училища и колежи увеличават броя на учениците през последните две десетилетия, не само защото осигуряват балансиран набор от учебно съдържание (общообразователна програма, теория, свързана с професията и практика, свързана с професията, включително задължително или незадължително предлагане на работни

места, в зависимост от вида на училището) и поради разнообразие от възможности за специфично обучение с различна продължителност.

От началото на 90-те години колежите за ПОО са особено търсени, тъй като предлагат сертификат Reifeprüfung и диплома за ПОО, което - с придобиването на професионална квалификация, общата квалификация за прием във висшите училища и признаването на тези програми на европейско ниво - гарантира че завършилите постигат високо ниво на квалификация.

Директива 2005/36 / ЕО на ЕС предоставя достъп и признаване на регламентирана професия в друга държава-членка, в която достъпът е обусловен от притежаване на диплома, удостоверяваща успешно завършване на висше или университетско образование с продължителност (до) четири години.

Въвеждането на *Berufsreifeprüfung* през 1997 г. доведе до засилено признаване на образователната система.

Berufsreifeprüfung не води до придобиване на каквато и да било професионална квалификация, но осигурява достъп до висше образование на а) завършилите дуалната система (apprenticeship-leave examination); б) завършилите ПОО с продължителност минимум 3 години, в) завършилите институции за здравеопазване и сестрински грижи, г) завършилите училища за парамедицински грижи, както и д) завършилите с изпит квалифицирани работници в съответствие със Закона за професионално обучение за селско и горско стопанство и е) хора, положили приемен изпит съгласно Закона за регулиране на търговията и индустрията.

За допускане до изпитите Berufsreifeprüfung не се изисква посещение в училище.

Berufsreifeprüfung включва 4 изпита по следните предмети: немски език, математика, съвременен чужд език и специализираната професионална област.

Berufsreifeprüfung може да се положи в колежи за професионално образование и обучение, средни академични училища, колежи за обучение на преподаватели за детски градини и колежи по социална педагогика. Първата част от изпита може да се положи веднага след като кандидатите са навършили 17 години, а последната, не по-късно от навършване на 19 години.

Подготвителни курсове се предлагат от институции за обучение на възрастни, признати от BMUKK (например институти за професионално обучение [bfi], институти за икономическо насърчаване [WIFI], центрове за обучение за възрастни [Volkshochschulen]) и някои училища и колежи за професионално образование. По принцип изпитите, определени от професионални училища и колежи и техните специални форми за работещи, включително Reife- und Diplomprüfung и заключителният изпит за ПОО, могат да се полагат без задължителна посещаемост в училище.

Образователното ориентиране и консултиране в училищата и колежите за ПОО се предоставя от специално подготвени учители, които са на разположение за информация и насоки, подготовка за вземане на решения, помощ и индивидуални съвети на учениците.

Един до трима учители във всяко училище са активни в образователното ориентиране и консултиране, в зависимост от броя на учениците там.

Учители - образователни консултанти работят с подготвителните училища, с други учители - образователни консултанти от прогимназиалните и гимназиалните училища и с други консултанти за напускащите училище (Публична служба по заетостта Австрия, представителния орган на студентския университет Австрийски студентски съюз и т.н.)

В областта на **Продължаващото професионално образование и обучение** (ППОО) не съществуват изрично дефинирани функции за надзор над правната или образователната политика за целия сектор. BMUKK носи отговорност за ППОО в училищния сектор, Федералното министерство на науката и научните изследвания (BMWF) за ППОО във висшите учебни заведения. Доставчиците на ППО в не-училищни и не-висши учебни заведения за ПОО са до голяма степен автономни в рамките на законовите спецификации и се регулират предимно от пазарните условия на търсене и предлагане.

Специалисти и техния контекст

В Австрия различни видове специалисти могат да изпълняват тези три специфични функции в контекста на професионално образование след средното (ИПОССО): а) рекрутъри (обучители / учители / координатори), отговорни за подбора на обучаващи се / студенти за някои курсове; б) съветници за ориентация и определяне / развитие на кариерата; в) Обучители / учители за оценка и развитие на компетентности.

а) Рекрутъри (обучители / учители / координатори), отговорни за подбора на обучаващи се / студенти за някои курсове

За прием в професионална гимназия не се провежда тест за записване. Учениците се нуждаят само от сертификат за средно образование, с изключение на тези в областта на изкуствата и музиката, където учители по тези предмети оценяват кандидатите.

За професионално обучение, дуално професионално обучение: Управител или представител на отдел „Човешки ресурси“ в компанията, в която ще се провежда обучението, могат да подбират кандидатите в ролята на рекрутъри и могат да имат всякакво образование.

За подбор на студенти за някои специалности в Университет (Архитектура, Медицина, Биология, Психология): се използват набор от тестове, определени от правителството (Министерство на образованието, науката и научните изследвания), които се оценяват компютърно.

Университетите за приложни науки, Педагогическите университет (учители) и тези за здравеопазване (медицински сестри) и спорт: използват оценка на вътрешни специалисти от Катедра за оценяване.

За да се изберат студенти за курсове в Университети за музика и изкуства, оценката се извършва от музиканти или художници, които са известни или са завършили този университет.

За кандидатстване във всички останали специалности от висшето образование не е необходим процес на подбор, а само сертификат за завършено средно образование.

б) Съветници за ориентация и определяне / развитие на кариерата

Психолози, социални работници, педагози, учители в университетски контекст работят със студенти и хора, които се стремят към професионална кариера.

Обучители: с напреднало образование (напр.професионално образование): Всяко формално образование е основа за работа в тази област, стига да са завършили и допълнителни курсове. Тези специалисти могат да работят главно с млади хора;

Кадри от службите по заетостта: завършили университет или поне средно образование.

в) Обучители / учители за оценка и развитие на компетентности

Психолози, социални работници, педагози, учители: завършили университет.

Обучители с професионално образование в сферата на педагогическите и методическите знания, не е необходима диплома за висше образование, те могат да имат диплома за професионално обучение или средно образование и да са посещавали курсове за допълнително обучение, специализирани в областта на комуникацията, ориентацията, консултирането и др.

Процедури за процесите на подбор на обучаващи се / студенти

Съществува ли практика за набиране и подбор на обучаващи се/студенти? Как се извършва процесът на набиране и подбор?

Както беше казано по-рано, в австрийския контекст по принцип не съществува единна практика за набиране и подбор на обучаващи се/студенти.

Зависи от професията: Университети за приложни науки, Педагогически университети, Университет по здравеопазване и природни науки: Оценка: Общообразователен тест, тест за основни познания в областта, в която искате да изучавате, и да се равивате, които показват, че ще бъдете подходящи в специалността, която сте избрали.

Университетите или колежите за изкуство и музика имат специални прослушвания или изискват портфолио.

Студентите по Медицина, Архитектура, Биология, Психология и в някои специалности на Икономическите университети трябва да преминат тест, който е създаден от Федералното министерство на образованието, науката и научните изследвания и се оценява;

За професионална гимназия: има тест само специалностите в областта на изкуство, музика или спорт – чрез Център за оценка.

Стандартни професионални обучения (занаятчии, в сферата на услугите - търговски представител, фризьор, администратор) прилага се същия процес на подбор на персонал, както за всеки редови служител, в зависимост от компанията (понякога се използват центрове за оценка, понякога тестове или интервюта).

2.2.2. Характеристика на ИПОССО в България

Система за ПОО и ключови институции

Съгласно Европейското осигуряване на качество в професионалното образование (EQAVET) [3], ПОО в България предоставя възможност за придобиване на средно образование и професионална квалификация. Системата за ПОО подготвя гражданите за участие в икономиката и други области на обществения живот, създавайки условия за придобиване на професионална квалификация и за непрекъснато усъвършенстване. Тя включва кариерно ориентиране, професионално образование; валидиране на знания, умения и компетентности. ПОО може да бъде осигурено под формата на учене на работното място (дуално обучение).

ПОО в училищата започва, когато учениците са на възраст 13 или 14 години, а дуално обучение се предлага на навършилите 16 години. Законодателната рамка за ПОО в България включва: новия Закон за предучилищното и училищното образование (2015) и акта за Професионалното образование и обучение (1999). Последният определя нормативната рамка за организацията на НПОО и ППОО с оглед гарантиране на качеството на ПОО в съответствие с нуждите на пазара на труда и тенденциите на ЕС. Законът за ПОО регламентира условията, осигуряващи функционалността и развитието на системата за ПОО на базата на сътрудничество между ПОО и държавните институции, местните власти и социалните партньори.

Продължаващото професионално образование и обучение (ППОО) в България се определя като обучение, което се предоставя на лица над 16 години, които вече не са във формалната образователна система. То е насочено към заети и безработни лица.

Като част от дейността на планиране като доставчик на ППОО (включително идентифициране на нуждите от обучение), се очаква Центровете за професионално обучение да включат осъществяват идентифициране на нуждите от обучение и изследване на нуждите на работодателите в сектора и професията. В някои случаи работодателите се обръщат към центровете за организиране и провеждане на обучение за техни специфични нужди. Конкуренцията между центровете за професионално обучение относно предлаганите от тях курсове спомага действията и решенията да се взимат на пазарен принцип.

Регулаторният орган на цялата образователна система в България, включително и образованоето след средното е **Министерството на образованието и науката** (интернет страницата на институцията е: https://www.mon.bg/). Министерството на образованието и науката създава и прилага национална образователна политика, а също така планира и организира развитието на образованието, като обединява дългосрочни програми и оперативни проекти. Министерството контролира дали висшите учебни заведения спазват закона и в случаите на законови нарушения се обръща към Националната агенция за

[3] Подробна информация, можете да откриете на този адрес: https://www.eqavet.eu/what-we-do/implementing-the-framework/bulgaria

оценка и акредитация с предложения за отнемане на статута на акредитация. Министерството води регистър на всички акредитирани институции и техните програми / курсове на обучение в Държавен регистър на акредитирани институции и програми.

Националната агенция за оценка и акредитация (https://www.neaa.government.bg/en/home-en?catid=0&id=629) е законодателен орган за акредитация и мониторинг на качеството във висшите учебни заведения и научните организации, насочени както към тяхното подобряване, както и към тяхното развитие като научни, културни и иновативни организации. Агенцията следи капацитета на институциите, техните основни звена и клонове да осигуряват добро качество на образованието и научните изследвания чрез вътрешна система за осигуряване на качеството.

Националният център за информация и документация (НАЦИД) е създаден през 1994 г. в рамките на отдела за международни отношения на Министерството на образованието и науката в България. НАЦИД изпълнява функциите на Национален информационен център за академично признаване и мобилност. Членовете на екипа му работят в тясно сътрудничество със законодателните комисии, които са експертните органи на Министерството на образованието и науката, на които е възложено признаване на квалификации, придобити в чуждестранни институции. Центърът отговаря за сертифицирането на всички национални квалификации, предназначени за външно оценяване от чуждестранни институции.

Центровете за професионално обучение се ръководят и лицензират от **НАПОО - Националната агенция за професионално образование и обучение** www.navet.government.bg. Агенцията издава и отнема лицензи за професионално обучение и професионално ориентиране; контролира дейностите и оценява качеството на обучението в лицензирани институции в системата на професионалното обучение; разработва и представя на Министъра на образованието и науката за одобрение: Списък на професиите за професионално образование и обучение и др. Центровете за професионално образование и обучение предлагат обучения за различни професии. Обучението може да бъде финансирано от компания, която наема / иска да наеме обучаемия, от самия обучаем или по някоя от държавните програми.

Специалисти и техния контекст

В България различни специалисти изпълняват три специфични функции в контекста на професионално образование след средното (ИПОССО): а) рекрутъри (обучители / учители / координатори), отговорни за подбора на обучаващи се / студенти за някои курсове; б) съветници за ориентация и определяне / развитие на кариерата; в) Обучители / учители за оценка и развитие на компетентности.

а) Рекрутъри (обучители / учители / координатори), отговорни за подбора на обучаващи се / студенти за някои курсове

Професионалисти, отговорни за подбора на студенти за професионални курсове във висшето образование. Студентите се приемат в български университети след изпит по

съответните предмети в зависимост от специалността, за която кандидатстват. За ПОО (професионални курсове) най-често няма подбор, освен изискване за необходимото ниво на образование; Професионалисти осъществяват подбора на обучаващи се в системата на ПОО.

б) Съветници за ориентация и определяне / развитие на кариерата

а) съветници (психолози) за ориентиране и определяне / развитие на кариерата в средните училища;

б) съветници (психолози) за ориентиране и определяне / развитие на кариерата във висшите учебни заведения;

в) професионалисти, работещи в частни предприятия (консултантски фирми, например), които се занимават с ориентиране и определяне / развитие на кариерата;

г) специалисти, работещи в бюрата по труда, ангажирани с кариерно ориентиране.

в) Обучители / учители за оценка и развитие на компетентности.

а) преподаватели / учители, преподаващи специализирани теми от ПОО, които изследват нивото и развитието на меките умения на обучаваните / студентите;

б) професионалисти, работещи в частни предприятия (обучаващи компании, например), ангажирани с оценка и развитие на компетентности;

в) специалисти, работещи в големи компании (отдели за обучение на големи предприятия, например), ангажирани с оценка и развитие на компетентности.

Процедури за процесите на подбор на обучаващи се / студенти

Подборът на обучаващите се за центрове за ПОО се основава главно на изискванията за достигнат образователен ценз. Използва се и специфичен подбор на обучаващи се в професионалните ИТ курсове, базиран на предишен опит в областта и математически познания. Понякога не се извърша специфичен подбор, в случаи на липса на кандидати.

В българските университети студентите се приемат след полагане на изпит за съответните академични компетенности съгласно специалността, за която кандидатстват.

2.2.3. Характеристика на ИПОССО в Италия

Система за ПОО и ключови институции

Съгласно Европейското осигуряване на качеството в професионалното образование и обучение (EQAVET), задължителното образование в Италия е с продължителност десет години (от 6 до 16 години) и включва първия цикъл на обучение и първите две години на гимназиалното образование, или три- / четири-годишни пътеки за професионално образование и обучение, за които регионите имат компетентности. Всички млади хора, които завършат задължително образование и обучение (на 16 години) имат право / задължение (diritto / dovere) на образование и обучение най-малко 12 години (от 6 до 18 години) или в гимназиално училище, или до придобиване на професионална квалификация в три- / четиригодишните програми за обучение, управлявани от регионите и автономните провинции или чрез специфична схема за чиракуване.

Италианската система **ППОО** обхваща както средното професионално образование - включително техническото образование (istituto tecnico), така и професионалното образование (istituto profesionale) - управлявано от Министерството на образованието и първоначалното професионално обучение (formazione professionale iniziale), управлявано от регионите и предоставяно от признати обучителни агенции, работещи в цялата страна.

След средното образование и обучение се организира от системата за висше техническо образование, която се преподава в две различни системи, едната, предлаганата във Висшите технически институти (ITS - Istituti Tecnici Superiori) и другата, предлагана под формата на Висше техническо образование и обучение (IFTS Istruzione e Formazione Tecnica Superiore).

След завършване на **средното образование** младите хора могат да получат висше образование, съгласно университетската система, организирана в степени съгласно Болонския процес: придобиване на първа степен след завършване на тригодишни курсове (бакалавърска), втора степен след допълнително двугодишно обучение (магистърска), и трета степен - докторска, която продължава обикновено три години.

Всички млади хора, които са напуснали образователната система и навлизат на пазара на труда, могат да получат квалификация за ПОО в рамките на системата за професионално обучение, управлявана от регионите. Курсовете за ППОО обикновено продължават една година, въпреки че се предлагат и някои двугодишни курсове. Програмите са насочени към младите хора според техните общообразователни квалификации; разграничаваме първо ниво (за тези, които току-що са завършили задължително образование), второ ниво (за придобили първото) и курсове на трето ниво (за тези, придобили предишните нива).

Предлагат се и някои **стажантски програми** за младежи от 15 до 29 години. В основната стажантска програма младите хора получават професионална квалификация, според нуждите на колективното договаряне; има две малки програми за получаване на диплома или професионална квалификация от системата на средното и / или висшето образование. За възрастни, заети или безработни съществува система за ППОО, която се финансира от

държавата, заедно с голям набор от курсове в почти всички сектори, предоставяни от частни доставчици; но те не са включени в този документ.

Италианската система за ППОО включва два основни канала:

– ППОО, предлагано от Fondi Paritetici Interprofessionali per la Formazione Continua (секторни фондове за обучение) под контрола на Социалните служби и създадено от Министерството на труда. Тези двустранни фондове са създадени със закон през 2000 г. и започнаха да функционират през 2004 г. Те се разпространяват на национално ниво от централните организации на работодателите заедно със синдикатите, но те могат да се провеждат и на местно ниво. През 2016 г. функционират 19 фонда, осигуряващи обучение на заети хора и хора, съкратени от работа;

– ППОО, предоставено от регионите и автономните провинции за всички възрастни, заети или безработни. Тази инициатива се реализира в рамките на същите регионални разпоредби, както и предлаганите НПОО. Поради тази причина, регулаторната рамка е почти еднаква за НПОО и ППОО.

Част от образованието за възрастни се предлага и в институции от общообразователната система, но в новия закон се предвижда възможността да се получава професионална квалификация и в рамките на основното и средното образование.

Специалисти и техния контекст

В Италия различни видове специалисти изпълняват три специфични функции в контекста на институциите за професионално образование след средното (ИПОССО): а) рекрутъри (обучители / учители / координатори), отговорни за подбора на обучаващи се / студенти за някои курсове; б) съветници за ориентация и определяне / развитие на кариерата; в) Обучители / учители за оценка и развитие на компетентности.

а) Рекрутъри (обучители / учители / координатори), отговорни за подбора на обучаващи се / студенти за някои курсове

Лицата, които провеждат процеса на подбор, напр. интервютата, обикновено са учители / координатори на специфичните курсове по интерес. Повечето курсове са достъпни след преминаване на тест.

б) Съветници за ориентация и определяне / развитие на кариерата

Повечето ИПОССО в Италия имат изградени кариерни отдели, които се ръководят от психолози, социолози, експерти ЧР. На ниво Катеда, консултантските услуги се предоставят основно от преподаватели / учители / обучители. В някои университети студентите се подпомагат ръководители, които са членове на преподавателския или на педагогическия състав.

в) Обучители / учители за оценка и развитие на компетентности

Преподаватели / лектори от съответния отдел / факултет.

Процедури за подбор на обучаеми / студенти

Студентите в Италия в ИПОССО се подбират главно чрез тестове, които се провеждат с голям брой кандидати, които имат достъп до теста онлайн. По този начин подборът се

извършва въз основа на резултата, който кандидатите получават в теста, който се изчислява автоматично.

2.2.4. Характеристика на ИПОССО в Португалия

Система за ПОО и ключови институции

Съгласно Европейската система за осигуряване на качество в професионалното образование и обучение (EQAVET) системата за образование и обучение в Португалия се управлява централно с позоваване на определянето на основни политики и учебни, кариерни и финансови насоки. Автономните региони на Азорските острови и Мадейра имат известна независимост в тази област, но са обект на основните национални политики.

Основните участници в администрирането на системата за образование и обучение включват три органа на държавата: Министерство на труда и социалната солидарност, Министерство на образованието и Министерство на науката. Тяхната намеса се осъществява предимно от три дирекции: Генерална дирекция за заетост и индустриални отношения, Генерална дирекция за иновации и развитие на учебните програми и Генерална дирекция за висше образование. В допълнение Националната агенция за квалификация и професионално образование (ANQEP) и Институтът за заетост и професионално обучение (IEFP) също играят важна роля в португалската система за ПОО.

Важно е да се подчертаят тези три основни публични институции, които играят важна роля в тази област: Националната агенция за квалификация и професионално образование (ANQEP), Генералната дирекция за висше образование (DGES) и Института по заетост и професионално обучение (IEFP).

Националната агенция за квалификация и професионално образование (ANQEP) е португалска публична институция с национален обхват, която координира политиките за обучение на млади хора и възрастни. Той е отговорен за координирането на прилагането на политиките за образование на младежи и възрастни и за професионалното обучение и осигуряването на развитието и управлението на системата за признаване, утвърждаване и сертифициране на компетентности.

Генералната дирекция за висше образование (DGES) е обществена организация, отговорна за осигуряване на проектирането, изпълнението и координирането на политиките, които определят висшето образование и са в рамките на държавната политика за развитие на Науката, Технологиите и Висшето образование.

Институтът по заетост и професионално обучение (IEFP) е национална публична служба по заетостта. Неговата мисия е да насърчава създаването и качеството на заетостта и да се бори с безработицата чрез прилагане на активни политики по заетостта, включително и за професионално обучение.

Португалската система за професионално образование и обучение включва предучилищно, основно, средно, специално и висше образование. След средното, специалното образование включва специализирани технологични курсове, които подготвят и квалифицират студентите за работа и успешното им завършване предоставя диплома по специализирана технология.

Тези курсове са разделени на кредитни модули, които могат да бъдат прехвърлени в курсове за висше образование, до които те дават достъп. В резултат на присъединяването на Португалия към Болонския процес, висшето образование претърпя дълбока промяна, както по отношение на съдържанието на учебните програми, така и на системата за оценяване и получаване на степени. Повечето курсове за висше образование са с продължителност 3 години (бакалавър) + 2 години (магистър), а в някои случаи достъпът до професията отнема 5 или 6 години (напр. в сферата на правото, медицината, архитектурата ...), които се наричат интегрирани магистри. Обичайната възраст за започване на виссшето образование е 18 години.

Трябва да споменем в този контекст и Споразумението за реформа на професионалното обучение (през 2007 г.), подписано от правителството и основните социални партньори. То определя: необходимата основа на стратегията за квалификация по отношение на прилагането на принципа за двойно сертифициране за младите хора и работещи възрастни в трудоспособна възраст (чрез посещение на модулни курсове за образование и обучение, които са акредитирани за целите на академичното и / или професионалното сертифициране); създаването на Национална система за квалификация (CNQ); засилването на реформирането на системата за акредитация на обучаващите органи; засилва подобряването на квалификацията на обучаващите и участието на социалните партньори в надзора и насърчаването на професионалното обучение на служителите.

От 1985 г. португалската система е структурирана на базата на осем нива на обучение (като се има предвид Международната стандартна класификация на образованието). Тези нива са признати и приети от повечето участници в системите за професионално образование и обучение, както и от социалните партньори и предприятия. Новата национална квалификационна рамка ще определи новите национални нива на квалификация в съответствие с Европейската рамка.

Като цяло доставчиците на ПОО включват обществени, технологични и професионални училища; университети и други висши институции; учебни центрове за обучения и професионални центрове за управление на участието (и двете свързани с Института за заетост и професионално обучение); непублични оператори.

Освен това, законът за образователната система институционализира участието на социалните партньори в професионалното образование и обучение. Партньорите имат роля в общото определение на политиките и в провеждането им от консултативни и социални координационни органи: Икономически и социален съвет, Национален съвет за професионално обучение и Национален съвет по образование.

Що се отнася до професионално образование и обучение след средното, основната опция са Специализирани курсове по технология, които предоставят специализирано професионално образование и обучение (и водят до диплома за специализирана технология и професионален сертификат от ниво 5).

Продължаващо професионално образование и обучение (ППОО) - Националният каталог на квалификациите е рамка, която отразява системата за продължаващо

професионално образование и обучение в Португалия: гама от гъвкави възможности за обучение, които правят възможно изграждането на проект за професионална квалификация, организиран в кратки кредитни модули, които позволяват независимо сертифициране на умения.

Основните форми на продължаващо професионално обучение са насочени към възрастни в трудоспособна възраст (заети, безработни и групи с риск от изключване), включително курсове за образование и обучение, предназначени да повишат академичната способност и професионалната квалификация и да подобрят работоспособността и сертифицирането на придобито обучение (насочено към възрастни над 18 години, които нямат квалификация или чиято квалификация е недостатъчна за интеграция на пазара на труда и води до сертификат за основно образование за цикъл 3 и професионално свидетелство от ниво 2 или сертификат за средно образование, 12 години, и професионален сертификат от ниво 3).

Системата на разпознаване, валидиране и сертифициране на умения (RVCC) е най-разпространената платформа за достъп до тези курсове. Освен това има и курсове, насочени специално към групи, които са изправени пред проблеми за включване към пазара на труда (повечето от тези курсове се насърчават от Института за заетост и професионално обучение).

Продължаващо професионално образование и обучение се провежда и по инициатива **на предприятия или социални партньори** в съответствие с Кодекса на труда, който в закона предвижда задължението на работодателите да гарантират, че всяка година поне 10% от работниците на постоянен договор участват в курсове за обучение и отстоява правото на всеки работник да получи минимум 35 часа сертифицирано обучение годишно (средно).

Гарантирането на качеството в ПОО е важен проблем, който в днешно време има голямо значение не само за постигане на прогресивни промени (като гарантиране на ефикасността на системите за ПОО, улесняване на достъпа до ПОО и засилване на връзката между ПОО и пазара на труда), но и за подобряване на процеса на мониторинг на получените резултати (по отношение на предложените цели).

Изправени пред това колко сложна е системата на ПОО, различни организации участват в процеса на осигуряване на качеството, или под контрола на Министерството на труда, или под Министерството на образованието. Има и структури, регулирани от двете министерства. Най-значимите организации с подобна дейност са:

— **Генералната дирекция по заетостта и индустриалните отношения (DGERT) - MTSS:** предоставя централизирани услуги, пряко администрирани от държавата. Нейната мисия е да подкрепя концепцията на политиките, свързани със заетостта, обучението и професионалното сертифициране и сертифициране на обучаващите организации от една страна, а също така и политиките относно професионалните взаимоотношения, работната среда и здравето на работното място от друга страна.

— **Институтът за заетост и професионално обучение (IEFP) – MTSS** предоставя обществени услуги на национална заетост. Неговата мисия е да насърчава създаването и

качеството на работа, да се бори с безработицата прилагайки активни политики за заетост и професионално обучение.

— **Кабинетът за стратегия и планиране (GEP)** - MTSS: има мисията да гарантира техническата подкрепа за формулирането на политики и да поддържа оперативното планиране. Отговаря и за мониторинга и оценките на нивото на изпълнение, инструментите за планиране и резултатите от системите за управление в съответствие с други услуги на MTSS.

— **Наблюдателният орган за заетост и професионално обучение (OEFP**) - MTSS: е консултативен орган, чиято мисия е да допринася за диагностициране, предотвратяване и решаване на проблеми в областта на заетостта и професионалното обучение.

— **Генералният инспекторат за образование (IGE)** – към Министерството на образованието (MO): има компетентността да оказва въздействие върху образователните настройки в звената на MO. Той отговаря за мониторинга, контрола, оценката и одита на технико-педагогическата и административно-финансиращата дейност на учебните заведения.

— **Кабинет за статистика и планиране на образованието (GEPE)** към MO: има мисията да гарантира събирането и анализа на статистическите данни за образованието, по отношение на техническата подкрепа за формулирането на политиките, оперативното планиране, наблюдението и оценката на глобалните резултати, постигнати в образователната система.

— **Генералната дирекция за иновации и развитие на учебните програми (DGIDC)** към MO: има мисията да осигури конкретизиране на политиките, свързани с педагогическия компонент на образованието, и да гарантира техническата подкрепа за формулирането на тези политики, свързани с иновациите в учебната програма и развитие.

— **Национална агенция за квалификации** към MTSS към MO: е публичен институт, интегриран в непряката държавна администрация. Регламентирана от MTSS и MO, агенцията има мисията да координира изпълнението на политиките в областта на образованието и професионалното обучение, свързани с младите хора и възрастните, и да осигурява развитието и управлението на системата RVCC.

Специалисти и техния контекст

В Португалия различни видове специалисти изпълняват три специфични функции в контекста на професионалното образование след средното (ИПОССО): а) рекрутъри (обучители / учители / координатори), отговорни за подбора на обучаващи се / студенти за някои курсове; б) съветници за ориентация и определяне / развитие на кариерата; в) Обучители / учители за оценка и развитие на компетентности.

а) Рекрутъри (обучители / учители / координатори), отговорни за подбора на обучаващи се / студенти за някои курсове

Професионалисти, отговорни за подбора на студенти за TESP (cursos técnicos superiores profissionais / технически курсове във висшето образование, ниво 5), както и

професионалисти, отговорни за подбора на обучаващи се в системата на ПОО (примери: EFA (Educação e Formação de Adultos/Обучение на възрастни и Образование; CEF (Curso de Educação e Formação de Jovens / Курсове за образование и обучение за младежи).

б) Съветници за ориентация и определяне / развитие на кариерата

Съветници (психолози) за ориентиране и определяне/развитие на кариерата в средните училища, съветници за ориентация и дефиниране/развитие на кариерата във висшите учебни заведения, както и специалисти, работещи в частни предприятия (консултантски фирми напр.), посветени на ориентацията и определянето на кариерата / развитие.

в) Обучители / учители за оценка и развитие на компетентности.

Обучители / учители, работещи в системата на ПОО, преподаващи конкретно съдържание, които изследват оценката и развитието на меките умения на обучаемите / студентите.

Процедури за процесите на подбор на обучаващи се / студенти

Подборът в ИПОССО в Португалия е различен при висшето и специализираното образование.

Достъпът до висше образование изисква няколко теста (според областта, в която кандидатства студентът). Списък на тестовете се определя от Министерството на образованието и всяко висше учебно заведение определя тестовете за всеки курс. Тези тестове се провеждат на национално ниво, всички едновременно. Студентите кандидатстват за специалности, използвайки тези оценки, изчислени автоматично, като се взема предвид и резултатът от дипломата за средното образование, и на тази основа се извършва класирането. Специалностите за висше образование в Португалия предоставят ограничено количество работни места, които се определят от министерството. При някои художествени и спортни специалности има специфични процеси на подбор, определени от институциите за висше образование и одобрени от МО, които се отнасят до тези специалности и се провеждат от жюри, съставено от преподаватели в тази област.

В **курсовете за специализирано образование (CET-технологичен курс за специализация; TESP -Технически курсове във висшето образование** (ниво 5), ...) подборът се провежда на местно ниво, в институцият), като се използва обявен публично набор от критерии, Студентите трябва да имат завършено средно образование или да са в последната година на обучението си. Кандидатите се оценяват въз основа на изпити, определени от институцията[4] и чрез интервю.

Нашето проучване разкри, че училищата за средно образование имат възможност да подбират кандидати за професионалното обучение, използвайки всякакъв вид процедури за подбор (в центровете за обучение), стига те да са оповестени сред обществеността. Но поради липсата на кандидати такива не се използват.

[4] Например в Porto Tourism School, се провеждат 3 изпита: по обща култура, математика и английски за 9 клас.

2.2.5. Характеристика на ИПОССО в Испания

Система за ПОО и ключови институции

Съгласно Европейското осигуряване на качеството в професионалното образование и обучение (EQAVET), в Испания под професионално обучение се разбира набор от обучителни дейности, които подготвят хората за квалифицирано изпълнение на различни професии, достъп до заетост и активно участие в социалния, културния и икономическия живот. Те включват вида на преподаването, предоставено в професионалното образование и обучение в образователната система (администрирано съвместно от Министерството на образованието, културата и спорта и отделите за образование на автономните общности) и професионалното обучение за заетост (администрирано съвместно от Министерството на заетостта и социалната сигурност и автономните общности).

И двете обмислят схемите за професионална интеграция и реинтеграция на работниците и схемите, ориентирани към непрекъснато обучение във фирмите, позволяващи придобиването и непрекъснатото актуализиране на професионалните умения.

В случая на **професионалното образование и обучение в образователната система** EQAVET играе важна роля като ръководство за осигуряване на качеството, тъй като Кралски указ 1147/2011 подчертава значението на осигуряването на качество в ПОО и създава Националната рамка за осигуряване на качество на ПОО и качеството в Мрежата за ПОО. Като се има предвид, че крайната цел на европейската препоръка е да подпомогне държавите-членки да насърчават и наблюдават непрекъснатото подобряване на техните системи за ПОО, системите за осигуряване на качество в Испания са в съответствие с EQAVET по отношение на цикъла на качеството, описанията и показателите.

ПОО в испанската образователна система е разделено на три образователни нива: основно ниво (средно образование, за присъждане на основен професионален техник); средно ниво (специализирано средно образование, за получаване на диплома за техник) и високо ниво (висше образование, за получаване на диплома за висш кадър (ниво на EQF 5). Центровете за професионално обучение могат да бъдат частни или публични. Ученето на работното място и използването на професионални стандарти като ориентир, са задължителни на всички нива.

Между 60% и 70% от предложенията са за учене на работното място (WBL), а в неговите рамки, 20% се отнася за модула за професионално обучение. Важно е да се спомене и дуалното обучение, което е все още в проект за развитие. Що се отнася до двойното ПОО, все още се разработва. Дуалното ПОО се въвежда постепенно. От първите проекти, разработени през 2012-2013 г. до сега, броят на учениците се е увеличил от 5000 на 16 000 през 2014-2015 г. Що се отнася до броя на компаниите, които сътрудничат в дуалното ПОО, важно е да се отбележи, че в момента над 5000 участват в тези проекти на образователната система.

Кралски указ 1147/2011 на Министерството на образованието, културата и спорта подчертава значението на осигуряване на качество в ПОО и установява Националната

рамка за осигуряване на качество на ПОО. Като се има предвид, че крайната цел на европейската препоръка е да подпомогне държавите-членки да насърчават и наблюдават непрекъснатото подобряване на техните системи за ПОО, системите за осигуряване на качество в Испания са в съответствие с EQAVET по отношение на цикъла на качеството, описанието и показателите.

Специалисти и техния контекст

В Испания различни видове специалисти изпълняват три специфични функции в контекста на институциите за професионално образование след средното (ИПОССО): а) рекрутери (обучители/учители/координатори), отговорни за подбора на обучаващи се / студенти за някои курсове; б) съветници за ориентация и определяне / развитие на кариерата; в) Обучители / учители за оценка и развитие на компетентности.

а) рекрутери (обучители/учители/координатори), отговорни за подбора на обучаващи се / студенти за някои курсове;

Относно професионалното образование и обучение ПОО:

-Регламентирано от Регионалното управление на образованието.

-Средни училища за бакалавърска степен.

-Средни училища за професионално образование (професионално обучение).

-Горепосочените две обикновено са добре интегрирани.

Министерството на образованието отговаря за процесите на подбор. То е обективно, защото основните критерии за подбор се основават на оценки, получени в издържани изпити. Има квота за студенти с увреждания.

По отношение на професионалното обучение за заетост (ПОО):

-Регулиран от Регионалните публични служби по заетостта ..

-Това са курсовете, предназначени за заети и безработни хора за подобряване на тяхната работоспособност.

- Процесът на подбор се извършва от техническия персонал на учебния център.

- Получените квалификации са еквивалентни на тези, получени в рамките на официалното образование.

б) съветници за ориентация и определяне / развитие на кариерата;

Що се отнася до официалното образование и обучение, Консултативният отдел се състои от психолог и образователен специалист, които са издържали държавните публични изпити.

По отношение на *Професионалното обучение за заетост* (ПО) професионалистите, отговорни за ориентацията и определянето/развитието на кариерата, действат като

съветници за ориентиране в регионалните публични служби по заетостта и центровете за обучение.

в) Обучители / учители за оценка и развитие на компетентности

По отношение на официалното образование и обучение, специалистите, занимаващи се с оценяване и развитие на компетентности, са квалифицирани преподаватели, които са издържали конкурсните държавни изпити.

По отношение на професионалното обучение за заетост (ПОО), включените професионалисти са квалифицирани учители със съответния опит, които отговарят на изискванията, определени в закона, в зависимост от нивото на сертификата си.

Процедури за подбор на обучаеми / студенти

В контекста на формалното образование и обучение, има само процес на дейности за подбор като европейски проекти, стипендии и др. Оценяват се академични резултати и езикови умения.

В контекста на професионалното обучение за заетост (ПОО), Регионалните публични служби по заетостта изискват от центровете за обучение да гарантират, че кандидатите отговарят на критериите за обучение:

Ниво I: Няма изисквания.

Ниво II: Задължителен сертификат за завършено средно образование или еквивалент.

Ниво III: Наличие на бакалавърска степен или еквивалент.

По отношение на процедурите тестът за подбор има 2 части: а) писмен тест за обща култура и причините за провеждането на курса; б) интервю, извършено от представител на обучаващия персонал.

3. GeNeus Инструменти за Институции за професионално образование след средното образование

Тези насоки имат за цел да подпомогнат прилагането на инструментите на GeNeus в процесите на подбор и развитие на компетенности в контекста на ИПОССО. Основната цел е да се насърчават честните, неутрални спрямо пола и непредубедени процеси за подбор и развитие на компетенности.

Насоките имат за цел да представят стратегически съпътстващи мерки за използване на инструменти и тест, неутрални спрямо пола от институциите, предоставящи обучение след средно образование и професионална ориентация.

3.1. GeNeus ИНСТРУМЕНТИ ЗА ПРОЦЕСА НА ПОДБОР, НЕУТРАЛНИ СПРЯМО ПОЛА

Тези насоки имат за цел да подпомогнат прилагането на инструментите на GeNeus в процесите на подбор в ИПОССО. Следователно тези инструменти могат да бъдат особено полезни за различни видове професионалисти, като а) Рекрутъри (обучители / учители / координатори), отговорни за подбора на обучаващи се / студенти за някои курсове; б) Съветници за ориентация и развитие на кариерата.

Инструментите на GeNeus за процесите на подбор, неутрален спрямо пола, в ИПОССО включва:

- Профилна характеристика;
- Въпросник за основни компетентности за работа;
- Аналитични упражнения – разрешаване на проблеми;
- Примерно интервю за работа;
- Бланка за анализ на позиция.

3.1.1. Профилна характеристика

Създаването на профилна характеристика е систематичен процес по събиране на пълна информация относно конкретен курс / специалност. За самия процес на подбор е от изключително значение, тъй като се определя програмата на курса, предварителните изисквания и профила на компетентностите.

Уточняването в определен момент на различните аспекти на профила, гарантира, че процесът на подбор е неутрален спрямо пола. Няма опасност да се определи

предварително, че курсът / специалността е насочена към някой от половете, повече от другия.

Този образец за профилна характеристика е адаптиран от ИПЗ - брошури с инструменти за подбор. Образецът за профилна характеристика е разработен от партньорите в проекта GeNeus.

ОБРАЗЕЦ ЗА ПРОФИЛНА ХАРАКТЕРИСТИКА

НАЗВАНИЕ НА СПЕЦИАЛНОСТТА

ПРОГРАМА НА СПЕЦИАЛНОСТТА
1 Година / Семестър / Триместър - - - 2 Година / Семестър / Триместър - Т.н.

ПРЕДПОСТАВКИ - ЗНАНИЕ, КВАЛИФИКАЦИЯ, ПРОФЕСИОНАЛЕН ОПИТ (определете дали са задължителни или препоръчителни)
Ниво на образование
Езици
Компютърна грамотност
Квалификации и сертификати
Професионален опит

3.1.2. Въпросник за основни компетентности

Въпросникът за основни компетентности, разработен в проекта GeNeus, съдържа 20 въпроса относно три основни компетентности:

- Инициатива / проактивност;
- Организационни умения;
- Социални умения.

Тези компетентности са посочени от Световния икономически форум (2016) и в предложението Европейска референтна рамка за ключови компетентности за учене през целия живот (Съвет на Европейския съюз, 2018), и са включени в топ 10 умения, необходими на работещите.

Този въпросник е разработен и стандартизиран за петте страни партньори в GeNeus - Австрия, България, Италия, Португалия и Испания. Резултатите също трябва да бъдат анализирани и интерпретирани според националните особености.

Въпросникът за основни компетентности съответства на брошурите за инструменти за подбор. Общи компетенции за въпросник за заетост, разработен в ИП3 от партньорство GeNeus.

За да попълнят този тест, кандидатите (стажанти / студенти) трябва да дадат отговор по скалата от 1 до 5 относно представените твърдения. Стойностите на скалата може да се наложи да бъдат интерпретирани в обратен ред, но само в конкретни случаи.

Скала, използвана за отговорите на кандидатите:

• Почти никога - 1 точка

• Рядко - 2 точки

• Понякога - 3 точки

• Често - 4 точки

• Почти винаги - 5 точки

Окончателният резултат от теста трябва да бъде интерпретиран според цветната скала, налична във всеки национален въпросник за основни компетентности. Тази цветна скала показва резултатите за Нивото на изпълнение / компетентност на кандидата. По-конкретно:

- Много под средното ниво
- Под средното ниво
- Средно ниво
- Над средното ниво
- Много над средното ниво.

Цветовете зелено, синьо и лилаво представят по-положителните резултати, което показва, че кандидатът притежава подходящо ниво на професионална компетентност за длъжността.

Този тест до окончателната му версия премина през процес на стандартизация, като пилотните фази включваха целевите групи на проекта. Като такъв и поради различията във всеки национален контекст, този тест може да се прилага и тълкува само така, както е представен за петте страни партньори - Австрия, България, Испания, Италия и Португалия.

3.1.3. Аналитични упражнения – разрешаване на проблеми

Освен въпросника за общите компетенции, проектният консорциум на GeNeus разработи и три аналитични упражнения (и съответната ориентация за класификация), които са присъщо свързани с компетентността „Решаване на проблеми“:

• Упражнение 1 - Офис парти;

• Упражнение 2 - Проблем с доставка на клиент;

• Упражнение 3 - Проблем с офисното пространство.

Всяко от упражненията е самостоятелно, следователно може да се използва независимо от останалите. Изпитваните трябва да отговорят на пет въпроса за определена ситуация, която изисква действия. Въпросите се отнасят към следните теми:

• Идентифициране на проблем

• Събиране на данни

• Генериране на идеи и оценка на идеите

• Планиране на изпълнението

• Оценка на приложеното решение

Тези упражнения са разработени и стандартизирани за петте държави партньори в GeNeus - Австрия, България, Италия, Португалия и Испания, така че резултатите и интерпретацията трябва да се използват само в петте страни. Те обаче могат да бъдат естествено използвани в други национални контексти, но като се използва общата интуитивна интерпретация на резултатите, като ориентация, за качествени предложения с необходимото условие да сме неутрални спрямо пола.

Аналитичните упражнения за разрешаване на проблеми съответстват на тези в брошурите с инструменти за подбор в ИПЗ на GeNeus: 1. Аналитично упражнение – разрешаване на проблем. Офис парти; 2. Аналитично упражнение – разрешаване на проблем. Проблем с доставка на клиент; 3.Аналитично упражнение – разрешаване на проблем. Проблем с офисното пространство.

Как правилно да прилагате тези упражнения в процесите на подбор?

Както бе споменато по-горе, тези три аналитични упражнения са присъщо свързани с компетентността „Решаване на проблеми“. Всяко от упражненията е независимо, така че специалистите може да използват само едно от тях.

Участващите трябва да отговорят на пет въпроса за определена ситуация, която изисква действия. Всеки въпрос има за цел да оцени капацитета им за определено действие:

- *Q1. Моля, посочете проблема (-ите), пред които сте изправени.* - **Идентификация *на проблема***
- *Q2. Моля, посочете дали ще трябва да съберете допълнителна информация и ако да, какво ще направите.*- **Събиране на данни**
- *Q3. Моля, предоставете няколко възможности за решаване на проблема и посочете техните плюсове и минуси.*- **Генериране на идеи и оценка на идеите**
- *Q4. От възможностите, представени в предишната точка (Q3), изберете тази, която считате за най-подходяща, като посочите какви действия ще предприемете, за да приложите идеята си.*- **Планиране на изпълнението**
- *Q5. Предвид ситуацията, какво бихте приели за добър резултат? Какви уроци сте научили от тази ситуация?* - **Оценка на решението***.*

Има четири нива на степента на компетентност, представени с цветна схема:

- Несъществуващо
- Ниско
- Средно
- Високо

Трите упражнения се оценяват, като се използват едни и същи критерии. Разликите са във факта, че за всяко упражнение са дадени примери за подходящи отговори на всяко ниво на изпълнение.

Тези упражнения са разработени и стандартизирани за петте страни партньори в GeNeus - Австрия, България, Италия, Португалия и Испания, така че резултатите и интерпретацията трябва да се използват само в петте страни. Процесът на стандартизация в партньорските страни доведе до препоръка да не се използват някои упражнения в някои страни (упражнение 3 не трябва да се използва в България, а упражнение 2 не трябва да се използва в Италия). В статистическия анализ на тези упражнения в посочените страни бяха открити различия между половете.

3.1.4. Образец за интервю

Поради важността на интервютата като инструмент за подбор, съгласно мнението на ректутърите, в рамките на проекта GeNeus беше разработен Образец на интервю и съответната основна структура на полуструктурирано интервю, разделено на фази (и свързаното с тях необходимо време за изпълнение на всяка фаза), които могат да бъдат адаптирани към различните ситуации / контексти на ИПОССО.

Предлагаме **Образец на полуструктурирано интервю за оценка на компетентности**. Използвайки този инструмент, рекрутърите гарантират, че всеки кандидат (стажант / студент) преминава през един и същ процес с абсолютно еднакви основни въпроси, за да се осигури обективен и справедлив процес на подбор.

Образецът за интервю е адаптиран от брошурите в ИПЗ - Инструменти за подбор.

Традиционно интервюто е най-използваната техника в процесите на подбор. Поради тази причина проектът GeNeus разработи образец за полуструктурирано интервю, разделено на четири фази, които могат да бъдат адаптирани според контекста на ИПОССО:

ЕТАП 1: Въведение от интервюиращия (1 минута до 10 минути)

- „Разчупваща леда“ дейност/ разговор

ЕТАП 2: Запознайте се с кандидата / Оценете компетентностите му (15 минути до 60 минути)

- **Анализ на биографичната информация, професионална степен**
- **Лични и професионални характеристики / компетентности:**

Ефективност на комуникацията / Междуличностна комуникация
Демонстрира умения за активно и пасивно слушане на събеседници за откриване на проблеми. Поведение, основано на доказателства, за ясно и точно предаване на всички идеи, съобщения и информация, гарантирано, че получателят ги разбира. Загриженост при планирането и участието в наблюдението и оценката на комуникацията с други хора, придобита в житейски / професионални ситуации, лично или чрез използване на технологични устройства.
• Какво предпочитате, когато установите контакт? • Как се справяте с конфликтна ситуация? Описание на ситуацията и резултата. • Работили ли сте с хора от други страни? В каква ситуация? Какви бяха основните трудности? Как се справихте с тях? Какъв беше резултатът?

Оценка на компетентност	1	2	3	4	5
	Много ниско		*Стандартно*		*Много високо*

Стриктност и организираност

Демонстриране на поведение за стриктно изпълнение на задачите и постигане на зададените цели. Способност за определяне на ефективна методология и организация за добро управление на времето, спазване на приоритетите.
• Имали ли сте някога стрес? Опишете ситуацията и посочете какъв е бил резултатът. • Как оценявате степента на устойчивост спрямо стрес? • Какъв е ключът за изпълнение на задачите в определеното време / срок? • Моля, опишете ситуация, която показва, че сте организирани при изпълнението на сложни задачи и управлението на времето си. Какви бяха основните трудности? Как се справихте с тях? Какъв беше резултатът?

Оценка на компетентност	1	2	3	4	5
	Много ниско		*Стандартно*		*Много високо*

ЕТАП 3: Перспективите на образователния път и курс се кандидатства за (5-15 минути)

- Желан образователен път
- Описание на курса / специалността
- Административен ред и процедури за кандидатстване

ЕТАП 4: Заключение (5 мин. до 10 мин.)

3.1.5. Образец за оценка на кандидата

Има случаите, в които процесът на подбор има различни фази, в които се прилагат различни инструменти за подбор и окончателно решение за подбор не се взема от отговорнот технически лице, а от някой друг от организацията. Ето защо проектът GeNeus разработи Образец за оценка на кандидата, където се записват резултатите, получени във всеки етап на подбора.

Представеният Образец за оценка на кандидата е създаден като част от ИПЗ - брошури с инструменти за подбор.

Този инструмент не изисква да се предоставят лични данни на интервюирания, като идентификацията се извършва само чрез „Индивидуален идентификационен номер“. По този начин се гарантира, че окончателното решение за подбор е взето, въз основа само на компетентнсотите, свързани с курса, без да се оценява друга лична информация (като възраст, физическо състояние или пол).

ПЕРСОНАЛЕН ДОКЛАД	
ОТНОСНО КУРС / СПЕЦИАЛНОСТ	
Дата	

Индивидуален Индентификационен Номер	

ОЦЕНКА СПОРЕД ИЗИСКВАНИЯТА

КВАЛИФИКАЦИИ		
Ниво на образование		
Други квалификации		
Сертификати		
Наблюдения		

ВЪПРОСНИК ЗА ОСНОВНИ КОМПЕТЕНТНОСТИ		
Оценка		
Спрямо средното ниво		
Наблюдения		

ЕЗИЦИ		
Английски		
Други ( )		

КОМПЮТЪРНИ УМЕНИЯ		
Word		
Excel		
PowerPoint		
Други ( )		

АНАЛИТИЧНО УПРАЖНЕНИЕ – РЕШАВАНЕ НА ПРОБЛЕМ		
Оценка		
Спрямо средното ниво		
Наблюдения		

ДРУГО (1):		
Наблюдения		

ДРУГО (2):		
Наблюдения		

ПРАКТИЧЕСКО УПРАЖНЕНИЕ		
Наблюдения		

ИНТЕРВЮ		
Наблюдения		

ЗАКЛЮЧЕНИЕ & ОЦЕНКА		

3.2. GeNeus набор от инструменти, неутрални спрямо пола, за развитие на компетентности

Инструментите на GeNeus могат да се използват и в педагогически и формиращ контекст за работа и развитие на компетентности / умения, а именно основните компетентности, които са в центъра на този проект - инициатива / проактивност, организационни умения, социални умения и решаване на проблеми. Всъщност широк спектър от звена за краткосрочно обучение се фокусира върху преподаване на умения, изисквани от пазара на труда. Като пример ние посочихме следните модули за обучение: Личностно и социално развитие, Гражданство, Настоящо положение, Човешки ресурси и икономика на пазара на труда, Психосоциология на работата и организациите, Комуникация, Лидерство и управление на екипи, Управление на проекти, и много други.

Ето защо тази част от ИП6 е специално създадена за нуждите на различни професионалисти, като обучители/учители, психолози, социални работници, педагози, съветници като инструменти за тяхната работа по оценка и развитие на компетентности на студенти/обучаващи се.

Предлага се разнообразен набор от приложения на инструментите и тестовете на GeNeus като първоначални идеи за следване и вдъхновяване на алтернативни дейности / приложение. Това са педагогически стратегии, методи и техники, които трябва да бъдат адаптирани към различни образователни и обучителни контексти.

Методите могат да бъдат излагащи, разпитващи, демонстративни и активни, а техниките се състоят от симулация, ролева игра, презентация, демонстрация, казус, бури на идеи и др.

Представяме набор от инструменти за педагогически дейности, базирани на инструментите, разработени в проекта GeNeus, които са посочени таблицата по-долу.

Таблица 1 | Приложение на инструментите на GeNeus за педагогически дейности

GeNeus инструменти и тест	Педагогически дейности
Тест – “Въпросник за основни компетентности за работа”	Основни компетентности за работа: Къде съм и какво мога да подобря?
Аналитични упражнения – разрешаване на проблеми	Решение на професионални проблеми в група Решения на различни професионални проблеми
Други инструменти: интервю за работа	Simulation of Job Interview

3.2.1. Въпросник за Основни Компетентости за Работа

Въпросникът за основни компетентности за работа, разработен в проекта GeNeus (в ИП2) с 20 въпроса, свързани с три основни компетентности - Инициатива / проактивност; Организационни умения; Социални умения - може да се използва на ранен етап в педагогически и формиращ контекст като диагноза. Тази педагогическа дейност трябва да се провежда в рамките на две обучителни / тренинг сесии.

Таблица 2 | Педагогическа дейност - Основни компетентности за работа: къде съм и какво мога да подобря?

Тема	**Основни компетентности за работа: къде съм и какво мога да подобря?**
Цели	Да се направи диагностика на всеки обучаем относно трите основни компетентности - Инициатива / проактивност; Организационни умения; Социални умения Да се представи информация относно най-търсените умения / компетентности на пазара на труда.
Ресурси	Въпросник 1 (по 1 бр. за обучаем / студент) *(Брошура Инструменти за Подбор. Въпросник за основни компетентности за работа, разработена в ИП3 от партньорите в GeNeus)* Указание за интерпретация (за тренера / преподавателя) *(Брошура Инструменти за Подбор. Въпросник за основни компетентности за работа, разработена в ИП3 от партньорите в GeNeus)* Персонален План за Развитие (виж материала под таблицата) Листове А3 Цветни маркери
Брой участници	Неограничен
Продължителност	Сесия 1 | 15 мин. за теста + 2 ч. за брейнсторминг Сесия 2 | 1 ч. за обсъждане на резултатите + 30 мин. за създаване на Персонален План за Развитие

Описание на дейността	
Сесия 1	Всеки обучаем / студент има 30 мин. за самостоятелно попълване на въпросника. Тренерът събита резултатите, оценява ги и те се обсъждат по време на следващата сесия.. Следва брейнсторминг, който се провежда в малки групи (с 4/ 5 елемента), информацията се систематизира на листове А3 и се провежда обсъждане в голямата група относно характеристиките / компетентностите, които се търсят от работодателите на пазара на труда. В края на сесията се систематизират търсените умения графично, записват се на флипчарта.
Сесия 2	Компетентностите посочени от обучаемите се сравняват с компетентностите от Европейската референтна рамка за ключови компетентности за учене през целия живот (Съвет на ЕС, 2018) В сесия 2, след получаване на индивидуалните резултати всеки обучаем има 15 мин, за да: i) се запознае с резултатите си; ii) да ги запише в Персоналния си План за Развитие, като допълни действията, които ще предприеме за подобряване на компетентностите си и си постави срок за изпълнение. Сесията приключва с брейнсторминг обсъждане на въпросите: - Какво ме учуди най-много в резултата ми? - Кои умения / компетентности смятам, че трябва да подобря у себе си? - Как мога да развия тези компетентности?

ИМЕ

ДАТА	ОЦЕНКА

ПОЛОЖИТЕЛНИ / СИЛНИ СТРАНИ	СТРАНИ ЗА ПОДОБРЯВАНЕ
- -	- -

КАКВО ИСКАТЕ ДА ПОСТИГНЕТЕ?
Очаквани резултати (SMART цели, ако е приложимо)
КАК ЩЕ ГО ПОСТИГНЕТЕ?
Действия, които ще предприемете с цел постигане на целта (детайлно описание на действията)
КОГА?
Определяне на крайна дата за изпълнение

КАКВО ИСКАТЕ ДА ПОСТИГНЕТЕ?
Очаквани резултати (SMART цели, ако е приложимо)
КАК ЩЕ ГО ПОСТИГНЕТЕ?
Действия, които ще предприемете с цел постигане на целта (детайлно описание на действията)
КОГА?
Определяне на крайна дата за изпълнение

ДАТА	ОЦЕНКА

Ако обучителният курс е специално насочен към развитието на тези компетентности, този инструмент може да се използва за оценка. Също така той може да се използва в първата обучителна сесия за диагностика, а в последната за финална оценка, която показва развитието на компетентностите у обучаваните. Обучителят / преподавателят може да води бележки за представянето на всеки обучаем /студент относно основните му компетентности за работа, с цел тяхното развитие по време на курса.

3.2.2 Упражнения за аналитични умения – компетентност за „Решаване на проблеми“

Партньорите по проекта GeNeus също така разработиха три упражнения за анализ на компетентността „Решаване на проблеми“ и ориентацията за нейната класификация. Всяко упражнение е описание на ситуация, която изисква действия. Участниците трябва да отговорят на пет въпроса за ситуацията, свързана с: идентифициране на проблема, събиране на данни, генериране и оценка на идеи, планиране на изпълнението и оценка на приложеното решение.

Предлага се тези упражнения да се използват в образователен контекст, като активен метод на казус в група, както е описано в таблица 3. Всички ресурси са достъпни в брошурите с инструментите за подбор в ИПЗ на GeNeus: 1. Аналитично упражнение – разрешаване на проблем. Офис парти; 2. Аналитично упражнение – разрешаване на проблем. Проблем с доставка на клиент; 3.Аналитично упражнение – разрешаване на проблем. Проблем с офисното пространство.

Таблица 3 | Педагогическа дейност – Да решим професионалните проблеми в група

Тема	**Да решим професионалните проблеми в група**
Цели	Развитие на компетентност „Решаване на проблеми“
Ресурси	Казус 1: Офис парти (1 за група от 4 души) Ориентация и класификация (Насоки към тренера / преподавателя) Казус 2: Store Situation (1 за група от 4 души) Ориентация и класификация (Насоки към тренера / преподавателя) Казус 3: Office Situation (1 за група от 4 души) Ориентация и класификация (Насоки към тренера / преподавателя)
Брой участници	Минимум 12 - максимум 36 (в идеалния случай 24)
Продължителност	3 ч.

Описание на дейността	Работете с 3 групи, всяка с 4 души (защото имаме 3 казуса). Всяка група получава 1 от казусите и участниците в нея трябва съвместно да отговорят на въпросите по: Идентифициране на проблема; Събиране на данни; Генериране на идеи и оценка на идеите; Планиране на изпълнението; Оценка на приложеното решениеВсяка група има 45 мин. за решаване на казуса. Всяка група представя пред по-широката аудитория своя казус и решенията, които предлага. От другите участниците и от тренера се очаква да споделят идеите си за решения, различни от предложените от групата. *Забележка: Това упражнение може да се адаптира в зависимост от броя на обучаемите, напр. като се работи само с два от казусите или се намали броя на участниците в групата до 3.*

Предлага се тези упражнения да се използват в образователен контекст като активен и технически метод за решаване на казуси, акто е описано в таблица 4 (Различни решения за решаване на професионални проблеми). Тази дейност може да се използва в една сесия (като се решава само един казус), две сесии (избор на два казуса) или три сесии (използване на всички казуси), ако целта е да се развие и подобри компетентността за решаване на проблеми. Важно е тези дейности да бъдат допълнени с друго обучение относно компетентността за решаване на проблеми и начина, по който се анализират и решават професионални проблеми. Всички ресурси са достъпни в брошурите с инструментите за подбор в ИПЗ на GeNeus: 1. Аналитично упражнение – разрешаване на проблем. Офис парти; 2. Аналитично упражнение – разрешаване на проблем. Проблем с доставка на клиент; 3.Аналитично упражнение – разрешаване на проблем. Проблем с офисното пространство.

Таблица 4 | Педагогическа дейност – Решения на различни професионални проблеми

Тема	**Решения на различни професионални проблеми**
Цели	Развитие на компетентност „Решаване на проблеми“
Ресурси	Казус 1: Офис парти (1 за група от 4 души) Ориентация и класификация (Насоки към тренера / преподавателя) Казус 2: Store Situation (1 за група от 4 души)

	Ориентация и класификация (Насоки към тренера / преподавателя) Казус 3: Office Situation (1 за група от 4 души) Ориентация и класификация (Насоки към тренера / преподавателя)
Брой участници	Неограничен
Продължителност	1,5 ч. за 1 казус (може да бъде разширено, ако тренерът реши да използва и другите казуси)
Описание на дейността	Всеки обучаем / студент получава 1 казус за решаване, като трябва да отговори на въпросите индивидуално в рамките на 45 мин. Когато всички участници са готови с отговорите или времето е изтекло, тренерът формира групи от 4-5 човека. Всеки обучаем трябва да сподели отговорите си, а от другите се очаква да го допълват. Така се достига до нови, по-пълни решения. За финала всички обсъждат отговорите, събрани в голяма група и се търсят отговори на въпросите: — Как почувствахте, когато отговаряхте на въпросите индивидуално? Кои проблеми ви затрудниха? Защо? — Как участвахте в груповата работа? — Имаше ли разлики между вашите отговори и тези на вашите колеги? — По кой проблем имахте най-много различия? — Сега чувствате ли се по-добре подготвени да отговорите отново на въпросите? Смятате ли, че вашите умения са се подобрили?

3.2.3 Интервю за работа

Партньорите по проекта GeNeus също така разработиха и ръководство за интервю за работа, което може да се използва като педагогическа дейност в контекста на образование/обучение. Предлага се дейност за подготовка на обучаеми/студенти за реалната ситуация на интервюто за работа, като се използва активен метод и техниката на симулация/ролева игра.

Тази дейност може да се използва в ранен етап на педагогическия процес, свързан с подготовката и провеждането на интервюто, като начин за диагностициране на поведението, което трябва да бъде възприето. Тренерът/преподавателят може да избере

да използва тази дейност, следвайки използването на изложението и разпитвателния метод за представяне на темата - Интервю за работа. В този случай симулацията на интервюто се очертава като демонстрационен метод и като начин за развитие на компетентностите на обучаваните/студентите.

Таблица 5 | Педагогическа дейност – Симулация на Интервю за работа

Тема	**Симулация на Интервю за работа**
Цели	Развитие на умения за активно търсене на работа Развитие на умения за участие в Интервю за работа
Ресурси	Distribution of a recruitment situation, adapted to the professional labour context of the education / training course and the profile of trainees/students (name and business sector of the employer, job vacancy) The trainees/students should have their own, real CVs (developed prior to this activity). Job Interview guide (for trainer/teacher) *(The template is available at Selection Tools Booklets. Job Interview Template, developed in IO3 by GeNeus partnership).* Observation sheet for trainees/students for hetero-evaluation (see resource below the table) Self-evaluation sheet for the “candidate” (see resource below the table)
Брой участници	Неограничен
Продължителност	Всяка симулация продължава около 15-20 минути, а анализът в голяма група отнема около 15-20 минути. Симулацията може да се повтори толкова пъти, колкото обучителят намери за необходимо.
Описание на дейността	На обучаемите / студентите се раздава казус и се избира доброволец който да поеме ролята на кандидат. На обучаемите / студентите се раздават листове за наблюдение от две части. В първата част, отнасяща се до оценката на „кандидата“ по време на интервюто: се записват положителните страни на представянето на кандидата и нещата, които трябва да бъдат

	подобрени. Във втората част, самонаблюдение: кандидатът записва отговорите на въпросите: Кое ми беше най-трудно и защо? Какво ми трябва, за да се подготвя добре за интервю? Кои свои умения трябва да подобря? Как да подобря начина на представяне на компетентностите, които имам? Ролевата игра започва с влизането на кандидата в ролята на интервюиран. Обучителят / учителят играе ролята на рекрутър. След интервюто обучаемият / студентът споделя с колегите си как се е чувствал по време на ролевата игра. След това колегите споделят своите гледни точки за това как се е представил „кандидатът“ в интервюто, а тренерът също така споделя своята гледна точка. На финала, в голяма група, обучаемите / студентите споделят своята самооценка за интервюто.

Ресурс – Лист за наблюдение и оценка на кандидата

ИМЕ НА „КАНДИДАТА“

ПОЛОЖИТЕЛНИ / СИЛНИ СТРАНИ	СТРАНИ ЗА ПОДОБРЯВАНЕ
- -	- -

Ресурс – Лист за самооценка на кандидата

ИМЕ НА „КАНДИДАТА“

ПОЛОЖИТЕЛНИ / СИЛНИ СТРАНИ	СТРАНИ ЗА ПОДОБРЯВАНЕ
- -	- -

Кое ми беше най-трудно и защо?

Какво ми трябва, за да се подготвя добре за интервю?

Кои свои умения трябва да подобря?

Как да подобря начина на рпедставяне на компетентностите, които имам?

4. Препоръки

Борбата срещу дискриминацията между половете не е отделна от другите форми на дискриминация. Когато целта е равна възможност на всеки човек за определена професионална роля, е важно да се има предвид перспективата да се изгради осъзнатост (лична и социална) за феномена и да се представят конкретни поведения за подобно действие. В този проект нашият фокус е равнопоставеността на половете (особено по отношение на използването на тестове и други форми на оценка в процесите за набиране и подбор на кадри), но ние знаем, че за да постигнем успех в равнопоставеността, различни променливи фактори трябва да бъдат взети под внимание.

Фокусът на всеки оценител трябва да бъде „да привлече, оцени, подбере, приеме, интегрира и развие всеки човек, на пазара на труда или в организацията, като взема предвид настоящите или бъдещи нужди на организацията, разчитайки на профила и уменията, които са необходими за ефективно изпълнение на дадена функция с подходящи възможности за развиване на потенциала". Това задължително включва усилия за обективност в целия процес и на различните нива на анализ, тъй като от обективността зависи честната реалистична оценка за подбора на кандидатите.

Ето защо предлагаме набор от препоръки за специалисти, участващи в този процес, кои то са организирани в различни нива за анализ на процеса:

1 - Индивидуално ниво

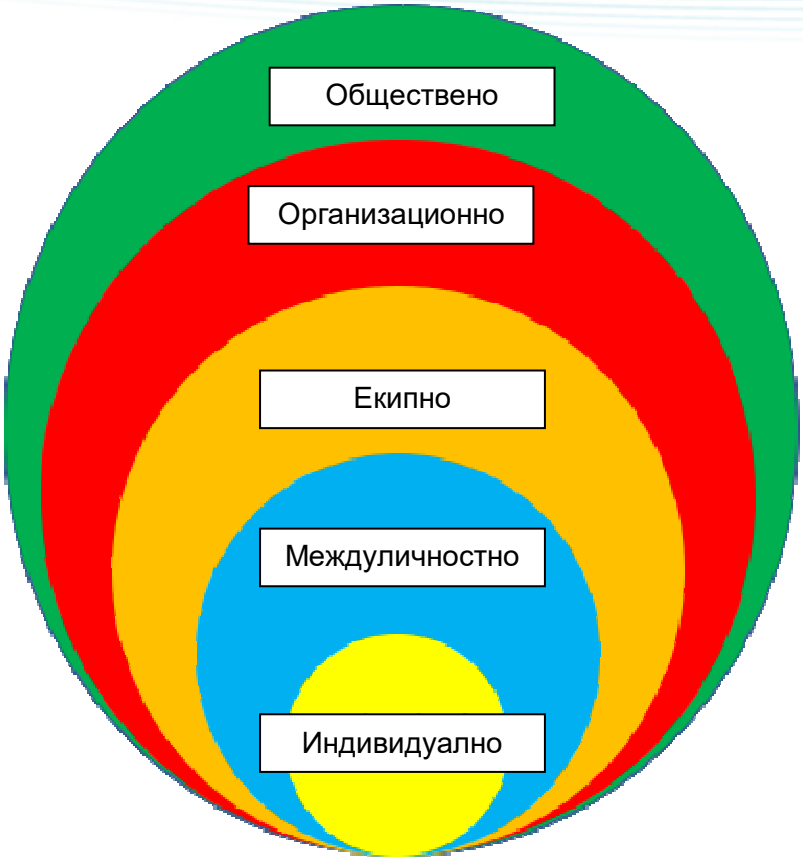
2 - Междуличностно ниво

3 - Екипно ниво

4 - Организационно ниво

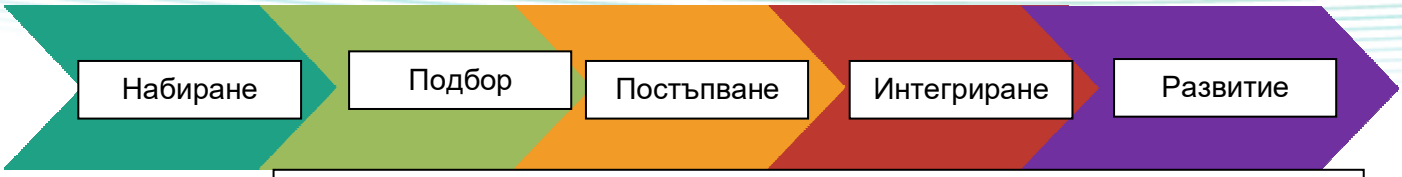
5 - Обществено ниво

Както е посочено на фигура 5, има различни нива, за които трябва да бъдат давани препоръките, за да бъде процесът на подбор или развитие на компетентностите по-справедлив и по-подходящ за нуждите на организациите и обществото. Ще представим за всяко от тези нива няколко кратки препоръки, които могат да служат за по-добра практика на изпълнението на тези процеси.



Фигура 5 – Препоръчителни нива за неутрална оценка

Служителите преминават през дълъг процес от постъпването на работа, през самия период на заемане на длъжността, до напускането на организацията, независимо дали те се обучават или работят и допринасят за обществото. Набирането на персонал от ИПОССО започва с първата фаза привличането на участници в процеса, включващи целта, за която са създадени. След първата фаза на привличане, идва време за оценка, което може да включва набор от техники и кулминацията настъпва с представянето на индивидуален доклад за различни умения, интереси и контексти (за обучение или работа). След тази оценка и насоките за избор на професия, може да се премине към навлизане на пазара на труда. В първите работни дни/седмици е необходимо да се предоставят подходящ прием и адекватно навлизащо обучение, менторство и социални условия за добра интеграция в организационната култура. С течение на времето ще се появят възможности за кариерно развитие, а след време служителят ще напусне организацията.



Фигура 6 – Процес на професионалното развитие в организацията

1 – Индивидуално ниво

Препоръка 1 - *Оценителят/обучителят/учителят трябва да е запознат с ограниченията на своята компетентност да използва инструментите за оценка.*
Принципите на отговорност, компетентност и собственост са важни за спазване. Оценителят не трябва да използва инструменти, за които не е упълномощен от авторите, за които не е обучен или които са в сферата на области извън неговата отговорност.

Препоръка 2 - *Инструментите трябва да бъдат избрани, администрирани и интерпретирани по подходящ и точен начин, както е посочено в ръководствата.*
Тестовете следват логика и се ползват за конкретни групи и трябва да се спазват процедурите и инструкциите на авторите. Това означава, че ако следвате резултатите, вие няма да дадете предимство, нито да ощетите който и да било кандидат.

Препоръка 3 - *Оценителят/обучителят/учителят трябва да действа конфеденциално и да се отнася с уважение към всеки кандидат, като същевременно се фокусира върху обективността, справедливостта и неутралността.*
Трябва да се гарантира задължението за уважение към човешката личност и правото на неприкосновеност на личния живот, а оценителят не трябва да коментира, да разпространява информация, а трябва да се грижи за получената информация за кандидатите, като гарантира законните им права.

Препоръка 4 - *Лицето, отговорно за оценяване на кандидатите (напр. учител, обучител и т.н.), трябва да има висока степен на осъзнатост за нагласите, убежденията и ценностите си и трябва да се отнася внимателно към нивото на предразсъдъци и пристрастия, които могат да се се появят в процеса на оценяване на кандидатите.*
Много често, най-вече мачо културните среди се сблъскваме с различни видове предразсъдъци. Квалифицираните специалисти трябва да се опитат да осъзнаят до каква

степен те са несъзнателно повлияни от подобни предразсъдъци. Силната лична осъзнатост служи за сигнал на отговорните оценители, които благодарение на това, могат да променят поведението си, и да действат по-неутрални. Те дори могат да поискат отстраняването им от процеси, за които те преценяват, че не могат да дадат обективна оценка.

Препоръка 5 - *Лицето, отговорно за оценяването, трябва да поеме роля на възпитател и съветник на останалите участници в процеса, като прилага законови, морални и процедурни норми.*

Когато други играчи действат извън тяхната роля, предубедено, или са некомпетентни и неправилно информирани, отговорните за подбор на кандидати (ръководители на курсове, напр.) трябва да се намесят, за да възстановят най-добрите практики. Може дори да се наложи да решат да подадат неофициална жалба до ръководството на организацията, ако тези колеги не са достатъчно разумни да променят практиките си. Официална жалба трябва да бъде подадена само в екстремни ситуации, когато неофициалните са неефективности. Рекрутъри (обучители/учители/координатори), отговорни за подбора на обучаващи се/студенти за някои курсове, Съветници за ориентация и определяне/развитие на кариерата, Обучители/учители за оценяване и развитие на компетентности, които обикновено са отговорни за оценяване на кандидатите, трябва да се стремят да определят техните качества добре, като избягват да отговарят на очаквания на институционални правомощия, които могат да подкопаят неутралността на оценките.

2 – Междуличностно ниво

Препоръка 6 - *Кандидатът трябва да бъде информиран за етапите на процеса на оценка, както и за неговите права и използването на данните му.*

В отношенията между кандидат и оценител трябва да има доверие, защото благодарение на него се увеличава вероятността кандидатът да се представи по-добре. Отношението на прозрачността достъпност на оценителите спомага и за засилване на позитивния имидж на организацията в очите на кандидатите.

Препоръка 7 - *Интервютата трябва да бъдат добре структурирани и провеждани от обучени лица.*

Интервютата трябва да се фокусират върху конкретен профил на компетентност и не трябва да имат твърде много вариации, които биха могли да застрашат сравнението с други кандидати. Ако е възможно, трябва да има повече от един интервюиращ, а средата, която трябва да се създаде, трябва да бъде топла и приемаща, като се избягва създаване на напрежение и действие от позиция на силата от страна на оценителя.

Препоръка 8 – *Информирайте са за грешките, които се допускат при социален контакт*

Когато сме във взаимодействие с другите, ние можем да бъдем обусловени от грешки на изкривяването на положителността и негативността, кръгов (halo) ефект или дори синдром на Pollyanna. След набор от положителни първи впечатления можем да бъдем по-снизходителни в оценките на по-късните етапи или обратно, без да сме съгласували резултатите, действително получени от други обективни инструменти, на които оцененият е отговорил. Може да съществува тенденция за създаване на впечатление в една област, което да влияе на мнението в друга област. От друга страна, можем да считаме реалността, която се предоставя от поведенческата извадка на кандидата, като „много наивна“ и по този начин да не улавим важни нюанси. Оценителите трябва да са добре запознати с нормалните грешки на причинно-следственото приписване и грешките при социален контакт.

3 – Екипно ниво

Препоръка 9 - *Изяснете ролята на всеки член на екипа в процеса на оценяване.*

Екипите за ориентиране и професионална оценка трябва да определят добре ролята на всеки член в процеса, като по този начин избягват несправедливостите и повишават тяхната ефективност, а именно да обсъждат частта, която принадлежи на професионалиста като индивид, и частта, която принадлежи на екипа като колектив. Това се постига благодарение на създаването на ясни документи за анализ, дефиниция на профила, описания на изискванията за курсове, както и проектиране на процеса на оценяване в многобройните му етапи, обикновено сертифицирани от системи за качество.

Препоръка 10 - *Изградете доверие и критично мислене в екипа.*

Екипите (в този конкретен сектор) трябва да работят с доверие, тъй като това е основата на успеха. От друга страна е важно всеки елемент да бъде оценяван с достатъчна доза критичност, тъй като това подпомага неутралността и справедливостта в процеса.

Препоръка 11 - *Осигурете неутрална оценка на въпросниците и казусите за решаване на проблеми (без знание кой е респондента).*
В някои демографски контексти е много вероятно да се оценяват/насочват кандидати, които познаваме (което може да доведе до конфликт на интересите). В тези конкретни ситуации екипът трябва да използва механизми за свеждане до минимум на тези случаи. В резултатите, съдържаци информация за кандидатите, може да се създаде система за криптиране на идентичността, която да може да бъде разкривана само във финалния стадий на окончателния доклад. Може също да е необходимо всеки член да информира екипа, че даден кандидат не е редно да бъде оценяван от него и че е необходимо да се предаде на друг колега (ако това е възможно).

4 – Организационно ниво

Препоръка 12 - *Създайте политики за равни възможности.*
Всяка уважаваща себе си организация трябва да ръководи своята дейност въз основа на набор от общи принципи, които определят нейната цел и социална ориентация. Приемането на политика на равенство на възможностите, написана, одобрена и оповестена в организацията, не е достатъчно, но е добър принцип, който може да ръководи действията на всички в организацията.

Препоръка 13 - *Създаване на регулации и наръчник за най-добри практики за равни възможности.*
За да въведат стратегия за третиране на всички еднакво чрез организационна политика на равенство и справедливост, ИПОССО трябва да дефинират как възнамеряват да го постигнат. Създаването на изисквания по тази тема, както и повишаването на осведомеността на всички за добрите практики в тази област, могат спомогнат за реализиране на това намерение. Поведение на служителите в организацията, при което се спазват тези практики, също така може да бъде възнаграждавано, както и да бъде санкционирано от ръководството, поведение, което не съответства на политиките.

Показатели, които отчитат наличие на равни възможности, също могат да бъдат включени в оценката на резултатите.

Препоръка 14 - *Разбиране на ролята на оценителите и вземане на решение въз основа на техните доклади.*

Хората, които вземат решения в организацията (в институтите за след средно и професионално образование, центровете за ориентация по отношение на избора на обучение на гимназиално и университетско ниво, в обучаващите институции) трябва да уважават и ценят обективната работа и резултатите, представени от техническите специалисти. Решенията трябва да са базирани на факти, а не на интуиция и погрешни субективни интерпретации. Изполването на рационално мислене и логика в процеса предопределя наличието на справедливост и равни възможности.

Препоръка 15 - *Хората, които вземат решения в организацията, трябва да избягват грешката да избират „хора по техен образ и подобие“.*

Хората, които вземат решения в организацията трябва да знаят, че многообразието в профилите на хората спомага за организационния успех, а не го затруднява. Често лицата, вземащи решения, са склонни да избират хора, подобни на техния собствен профил, което е огромна грешка. Приемането на различията в профилите и научаването за справяне с многообразието в един все по-взискателен свят е от решаващо значение.

Препоръка 16 - *След подбора е важно организацията да създаде условия за адекватен прием, социализация и развитие.*

Много добре изпълнени процедури по подбор, могат да бъдат последвани от неспособността на организацията да приеме и въведе в работата новите хора, както и да им предложи възможност за включване в екипа и бъдещо професионално израстване. Истинският потенциал на избран кандидат ще се реализира на по-късните етапи, само в случай на наличие на необходимите условия за реализация (например, директорът на курса може да бъде в състояние да идентифицира характеристики или специфични умения, които новодошлият обучаем / студент има потенциал да развие и да му предложи индивидуален подход или ориентация).

Препоръка 17 - *Съпротивлявайте се на външния натиск, който оказва влияние върху независимостта на решенията ви*

Всички сектори, организации и професионалисти са подложени на натиск, легитимен или нелегитимен (основан на връзкарство или сила). Опитът и добрата осведоменост на мениджмънта, както и наличието на организационна справедливост (в процедурите, взаимоотношенията и разпространението) могат да бъдат добра защита в случаи на неподходящи искания от хора с власт.

5 – Обществено ниво

Препоръка 18 - *Повишаване на социалната осведоменост за наличие на обществена дискриминация и по-специално дискриминация спрямо половете..*

Институциите, които изпълняват важни обществени роли трябва да се стремят да се борят с неправдата, която се основава на неравнопоставеност между половете. Създаването на законодателство за премахване на дискриминацията спрямо половете, прилагане на принципите на равнопоставеност в събебните спорове е добър начин за подобряване на процесите и принципите в обществото. Средствата за масова информация могат да имат решаваща роля за разбирането на проблема и отстраняването му.

Препоръка 19 - *Влияние на учебните планове в основното образование с цел предоставяне на равни възможности.*

Убежденията се променят бавно във времето. Най-добрият начин да допринесете за желаната промяна по отношение на предоставяне на равни възможности е да се образоват правилно новите поколения. Включването в учебните програми на темата за равенството и създаването на наръчници, които да повишават осведомеността за многообразието, са едни от начини да допринесем за узграждане на едно по-добро общество.

Препоръка 20 - *Намаляване на половите стереотипни*

Няма професии само за мъже или само за жени. И двата пола са в състояние да изпълняват различни задачи. Следователно е важно да се балансират обществените роли, които се приписват на мъжете и жените.

ИЗТОЧНИЦИ

Conselho da União Europeia (1975). Regulamento (CEE) n.º 337/75 do Conselho, de 10 de fevereiro de 1975, que cria um Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional (Cedefop), Jornal Oficial das Comunidades Europeias, L 39, 13.2.1975, com a última redação que lhe foi dada pelo Regulamento (CE) n.º 2051/2004, disponível em http://www.cedefop.europa.eu/en/about-cedefop/what-we-do/cedefop-regulation.

Council Recommendation of 22 May 2018 on key competences for lifelong learning. Available at: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&from=EN

European Commission (2018), Commission Staff Working Document. Accompanying the document Proposal for a Council Recommendation on Key Competences for LifeLong Learning. Retrieved from:http://eurlex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018SC0014&qid=1516978787357&from=EN

European Commission (2016), Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. A new skills agenda for Europe. Working together to strengthen human capital, employability and competitiveness. Available at: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52016DC0381

European Commission (2016), Proposal for a Council Recommendation on the European Qualifications Framework for lifelong learning and repealing the Recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008 on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning. Available at: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:d22a488c-2eea-11e6-b49701aa75ed71a1.0001.02/DOC_1&format=PDF

World Economic Forum (2016). "The Future of Jobs. Employment, Skills and Work force Strategy for the Fourth Industrial Revolution", Retrieved from: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf

Приложение

1. Оценка и валидиране

Наборът от приложения на Инструменти и тестове за подбор на GeNeus за Институциите за професионално образование след средното образование (ИПОССО) в ИП6 се стреми да подпомогне подбора на бъдещите студенти/обучаеми, както и развитието на компетентности у настоящите студенти/ обучаеми чрез прилагането на неутрални спрямо пола инструменти и тестове - като по този начин намалява възможността за полово пристрастие по време на тези процеси. Може да се използва като подкрепящо средство от представители на кариерни центрове за ориентация, комисии за подбор и обучители по основни компетентности в ежедневната им работа.

Консорциумът GeNeus, съставен от шест партньора от пет различни държави (Австрия, България, Испания, Италия и Португалия), любезно ви молим да отговорите на следните въпроси. В този момент ние сме във фазата на оценка на мнението на крайния потребител по отношение на инструментите за подбор и теста и тяхната релевантност, затова вашият принос е много важен за нас. Моля, дайте ни възможно най-много информация, тъй като всички отзиви и препоръки ще бъдат събирани и анализирани, за да се подобри и оптимизира този набор от инструменти и тестове.

Моля, изберете подходящия отговор за вашата оценка.

КРИТЕРИИ	Силно несъгласен съм	Не съм съгласен	Съгласен съм	Силно съгласен съм	Наблюдения
1. Съдържанието на Набора подпомага подобряването на процесите на подбор.					
2. Съдържанието на Набора подпомага процесите по развитие на компетентности					
3. Документът е практичен за употреба и достига до крайните потребители.					
4. Документът обхваща подробно всички важни теми, относно ефективното прилагане на инструментите и теста на GeNeus, неутрални по отношение на пола.					

5. Дължината на документа е подходяща. .					
6. Съдържанието на документа е добре структурирано.					

1. Кои са частите, които ви харесаха най-много и кои най-малко? Смятате ли, че в набора нещо липсва? Ако да, моля уточнете.

……

……

……

……

2. Вярвате ли, че съдържанието на този документ може да окаже положително влияние върху начина, по който вие/вашата организация:

   a. провеждате процеса на подбор на студенти / обучаеми за курсовете / специалностите, които предлагате;
   b. в ролята на работодател извършвате подбор на кадри
   c. развивате основните компетентности на вашите студенти / обучаеми.

Ако не, моля, обяснете защо.

……

……

……

……

3. Имате ли други коментари относно подобряването на документа?

……

……

……

……