



**Национална конкретна стратегия за
изпълнение на периода
на тестване на цялостната
квалификационна концепция "специалист
за използване на електрически уреди-
втора употреба"**



Съдържание

2.	Описание на участващите организации / институции.....	3
3.	Структура на мрежата тестване	3
4.	Участниците и тяхната среда като цяло	4
5.	Включете треньор и тяхната квалификация.....	4
6.	Използваните методи на преподаване и учене	4
7.	Изготвяне на пробен период - план за работа	6
8.	График	7



1. Целта на изпълнението

Тестова фаза ще започне след следващата ни среща, в до края на 2015г. (тестване на всички модули в комбинация).

Целта на прилагането (например подобряване на уменията на целевата група, насърчаване на устойчивостта на квалификацията, разпространение на квалификация, тестване на преподаването / ученето съдържание, разработване на структура за изпълнение на квалификацията на базата на характеристиките на специфични за отделните държави, тестване на преподаване / учене съдържание в контекста на цялостната квалификация, а не като отделни модули и на фона да се адаптират различна част на квалификацията)

Цел: кратка теоретична подготовка за характеристиките на отговорност в екипа, динамика на поемане на отговорността в сектора „втора употреба“. Практически за занимания с цел чрез преживяване да се достигне до изводите, които всеки участник ще направи за своята работа.

Цели :

- подобряване на уменията на целевата група
- насърчаване на устойчивостта на квалификацията
- разпространение на квалификация, тестване на преподаването / ученето съдържание, развитие на структура за изпълнение на квалификацията на базата на характеристиките специфични за всяка държава, тестване на преподаването /
- учебно съдържание в контекста на цялостната квалификация, а не като отделни модули и на фона да се адаптират различна част на квалификацията

2. Описание на участващите организации / институции

Да се анализират взаимоотношенията и процесите в екипите и да се изследват личностните предразположения за поемане на различни екипни функции и вземане на екипни решения и поемане на отговорности. Участниците да съберат информация за своите силни и слаби страни и се запознаят с инструменти за събиране и анализиране на информация за себе си; ще развият умения за поставяне на ясни цели и изграждане на план за действие за тяхното постигане; участниците ще преживеят смисъла от това да „бъдеш отговорност“ и ще тренират поемането и носенето на такава; ще получат подкрепа и идеи за начина, по който могат да изразяват себе си по-пълноценно на работното място. Описание на организацията / институцията, която се занимава с изпълнението (където е на квалификация тестване мястото, в което институция / фирма, кратко описание на това дружество / институция например квалификант, училище, социално предприятие, институция, или камера, агенция по заетостта и т.н.)

3. Структура на мрежата тестване

Структура на мрежата (което други институции са включени в изследването, чрез които критерии са те избрани? Защо тези институции? Кратко описание на институциите, които играят също важна роля в изпълнението на фазата на тестване)



- Установяване – чрез имейл обща група, представяне на проекта и обмен на информация
- Структура на мрежата – членове на Национална Мрежа за бизнес развитие в България-местни бизнес центрове и Центрове за професионално обучение, консултантски фирми в сферата на
- Анализ на условия и препоръки:
мрежата е разнородна по състав на участващите организации, но те всички имат обща цел-да утвърдят нов професионален профил
- където се извършва тестване на квалификацията Нови Пазар, София
- в коя институция / фирма: Бизнес Център Нови Пазар-Sistercom Ltd. и ТТО-СУ-България
- Защо тези институции? -добри взаимоотношения с пазара и местните лидери бизнес обучение

4. Участниците и тяхната среда като цяло

Брой обучаеми: 7 – 12 възрастни

Форма на обучение: присъствена: в учебна зала или в зала на работното място

Изисквания за входно ниво на обучаемите: завършено основно или средно образование, писмена и компютърна грамотност, работа на съответното място или с определен статут във връзка със сектора „електро стоки втора употреба“ поне 4 седмици

5. Включете треньор и тяхната квалификация

Обучителите и тяхната квалификация (които извършват обучение / квалификация, какви са били критериите за избора на тези треньори, какви са техните квалификации и опит по отношение на съдържанието и предмета на нашата квалификация)

мениджъри, продавачи, кандидати за работа в магазини/складове за електро стока „втора употреба“

6. Използваните методи на преподаване и учене

Технология на обучението (например какви методи си мислиш, че ще се вмъкнете ... например комбинация от теория и практика, интеграция на тестовете за продуктивност, проектно-базирано обучение, самостоятелно организирано учене, като се ръководи от обучението, фронтално обучение, и т.н.)

Методите, които ще си използват при разработването на учебните материали включва:

- анализ и синтез на най-новите научни изследвания по темата;
- сравнителни анализи и открояване на най-доброто от чуждата практика;
- примери за допълващата и коригираща роля при вземане на решения, поемане на отговорност и отстояване на позиция;
- предоставяне на референтен списък с източниците, от които базовите знания могат да бъдат допълвани и задълбочавани.

Прагматичната научност ще се балансира с широк набор от практически казуси и примери от чуждата и българската практика, с което ще се реализират две цели:



- високо равнище на възприемане и усвояване на учебния материал;
- отчитане във висока степен на регионалните и отрасловите особености на предлаганите механизми за взаимодействие.

Методите, които ще си използват при разработването на учебните материали включва:

- анализ и синтез на най-новите научни изследвания по темата;
- сравнителни анализи и открояване на най-доброто от литературата по темата;
- материали от проведени конференции, семинари, фокус групи;
- видео примери за допълващата и коригираща роля на мениджърите в осъществяването на механизмите за взаимодействие и носене на отговорност;

	Теми и подтеми	Методи вкл. Интерактивни техники
A	Базово въвеждане в темата за отговорността: <ul style="list-style-type: none"> • Динамика на условията на труд и отговорността към тях • Отговорността като елемент в длъжностната характеристика • Поемане на отговорност към колегите • Екипна отговорност – критерии за ефикасност 	<ul style="list-style-type: none"> • Интерактивни презентации • Интерактивни и сензитивни техники, ролеви игри, индивидуална работа, работа в малки групи, дискусии и теоретични презентации, като учителите могат да включат в предложената структура и допълнителни техники, които да подсилват ползите за участниците • Ролева игра за даване на обратна връзка
B	Коректност в отношенията <ul style="list-style-type: none"> • Честност в трудовия процес • Отстояване на взети решения • Силата на намерението за поемане на отговорност • Социалните потребности да се познават по добре колегите и да общуват по-ефективно; • умения за ясно изразяване на позиция и желаниа, нужди, мисли, условия и очаквания поддържане етични взаимоотношения с колеги	<ul style="list-style-type: none"> • Лекция (презентация за представяне на теоретичните модели). • Дискусия за генериране на идеи за разрешаването им. • Упражнение за групова сплотеност: Участниците се разделят на 2-3 малки групи според броя им и им се дават помощни материали : цветни моливи, маркери, лепящи листчета, хартия от флипчарт, стари вестници, с които всяка група трябва да изработи свое собствено лого, което да я олицетворява и описва всички налични, индивидуални компетентности и експертизи
C	Работни стъпки за овладяване на уменията за поемане на отговорност: <ul style="list-style-type: none"> • личен пример за това как да не се предприемат излишни рискове • самоувереност при вземане на решения и носене на отговорност 	<ul style="list-style-type: none"> • Презентация • Дискусия върху видео клип • Упражнение за предаване и поемане на отговорност – Айсбрейкър, Индивидуални упражнения, Групова дискусия



	<ul style="list-style-type: none"> • умения за преценка относно: поемане на рисковете и поемане на отговорност за тях 	
D	<p>Косвена и пряка комуникация, еднопосочна и двупосочна комуникация, насочена към отговорността за взетите решения</p> <ul style="list-style-type: none"> • Подходи за мотивация • Управление на уменията и начините за поемане на отговорност за оценка на служителите 	<ul style="list-style-type: none"> • Интерактивна презентация „Световно кафене“ фасилитирана дискусия за идентифициране на предимства и недостатъци на лидерските стилове • Разглеждане на казуси с примери от практиката
E	<ul style="list-style-type: none"> • Ценни лични качества, които съответстват на „отговорност“ към колегите • Справяне с конфликти в екипа. Стъпки за разрешаване на конфликти в екипа 	<ul style="list-style-type: none"> • Презентация • Дискусия в малки групи за подходящите мерки в зависимост от степента на развитие на конфликта • Ролева игра
	<ul style="list-style-type: none"> • Самооценка: „Уроците, които научих“. 	<ul style="list-style-type: none"> • Последната стъпка е да се насочат участниците да разгледат нещата, които са сработили за тях, както и тези, които не са сработили. <i>Помолете ги да запишат какви уроци могат да извлекат от наблюдението и отговорите си. Дайте възможност на желаещите да споделят уроците, които са извлекли от този анализ на постиженията.</i> • Дискутирайте връзката между анализа на минал опит и изграждане на реалистична самооценка. Обобщете, че реалистичната самооценка е пряко свързана с анализиране на конкретни ситуации и трупане на аргументи, свързани със собствените постижения и извличане на ползи от „неуспехите“. • Обобщете в края на този подмодул, че в следващата част от тренинга ще натрупат още аргументи, изграждащи реалистична самооценка, допълнителни умения за самонаблюдение, както и умения за даване и получаване на обратна връзка.

7. Изготвяне на пробен период - план за работа

Работен план: Вашият методически подход за прилагане на тестовата фаза (например какво ще се прави, за да се подготвят дейности напр Дискусия за преподаване / учене съдържание и идентификацията това, което ще се използва, адаптирането на преподаване / учене съдържание, за определяне на



окончателния преподаването / методи на обучение, определяне на графиците, създаване на груб строеж план, въвеждане на обучители, и т.н.)

Подход: практически ориентирано обучение с изцяло интерактивен формат на провеждане, наситен с много игри, практически казуси, решаване на проблеми и конфликти, различни дейности за кохезия на групата.

- Съсредоточете се върху социалните предприятия
- Формулират подходящи послания към всяка от целевите групи.
- Идентифициране на най-ефективните канали за комуникация с тях (уеб базиран, социални медии, печатни, електронни)
- Time-график за комуникационни канали текуща
- Организиране на промоционални събития за различните целеви groups- Европейски ден на предприемача
- Монитор общи и специализирани публикации, пряко или косвено свързани с дейността на обучението по проекта.
- Създаване на работни отношения с организацията на тестването на ПОО и да ги винаги информирани за постиженията и развитието на обучителните модули Обсъдете концепции на проекта и целите със заинтересовани институции (Агенция по заетостта, Министерство на труда и социалната политика, Център за професионално обучение (ЦПО), Национална агенция за професионално образование и обучение (НАПОО), работодатели, преподаватели и представители на бизнеса.
- Кръгла маса представяне и обсъждане с участието на промишлеността на електро сектор.
- Тестване и прехвърли някои от модулите за бизнес нужди за привеждане в съответствие с изискванията и критериите на партньорите по проекта за по-нататъшно профила на обучение "втора ръка-електро" за общо обучение "специалист за електрическо и електронно оборудване"
- Организират дискусия по проблемите на оценка на индивидуалните умения, като отговорност, способност за решаване на проблеми, работа в екип, предприемачество, умения за разрешаване на конфликти и умения за това отделните модули за обучение
- Публикуване на статии в медиите (например он-лайн научни списания, уеб сайт)
- Публикуване на информация на хартия основа на резултатите от проекта в университета електронни вестници

8. График

на фазата на тестване и изпълнението

1. добиване на обща представа за всички съдържания и дидактически методи
2. Участниците (7 човека в гр.Нови пазар (Варна) и група от 7 човека в София)
 - Обучители (лектори от Центъра за трансфер на технологии)
 - Адаптиране на работните задачи на националните изисквания (всички модули): до края на май 2016
 - Идентифициране на необходимостта от квалификация: септември 2015г.
 - Тестване на модула (теоретично обучение) ще се проведе през юни / юли 2015 г. в Нови Пазар и септември 2015 г. в София
 - Практикуването до август 2016



Препоръки

- прессъобщения,
- покани за срещи на общността,
- пресконференции,
- он-лайн и оф-лайн публикации в специализирани и национални медии
- предпочитани практически методи на обучение, по-на обучение на работно място
- специална квалификация увеличава самоуважение
- участие на мениджърите на отдели и ключови работници е необходимо - и като обучители (устойчивост на ноу-хау, за контролиране на изпълнението на учебно съдържание)
- разработване на възможности за обмяна на опит