

Въвеждане на микродоверенията в цифровата ера на ПОО

Доклад за текущото състояние на микродоверенията



cesie
the world is only one creature

Изготвено от CESIE
май 2022 г.



Co-funded by
the European Union

Финансира се от Европейския съюз. Изразените възгледи и мнения обаче са единствено на автора(ите) и не отразяват непременно тези на Европейския съюз или на Изпълнителната агенция за образование и култура (ЕАСЕА). Нито Европейският съюз, нито ЕАСЕА могат да бъдат държани отговорни за тях.

Въведение

Настоящият доклад за актуалното състояние на микрокредитите в страните партньори беше изготвен с цел да се постигне правилно разбиране на настоящата ситуация по тази тема, особено за институциите за ПОО и обучителите в областта на ПОО, и да се очертае ситуацията на европейско и национално равнище, като се акцентира върху напредъка в запознаването и възприемането на подхода на микрокредитите, нововъзникващите нужди на обучаващите организации, учащите и бизнес сектора, както и върху препоръките за създаване на синергии и организиране на общи инициативи за по-добро адаптиране към бъдещите изисквания. В доклада ще бъдат представени резултатите от транснационалните фокус групи, от които се очаква да предложат целенасочени отговори на конкретни казуси, възникнали по време на първоначалното проучване на проекта и анализа на потребностите. Настоящият доклад за състоянието не само ще предостави основите за предстоящото развитие на методологията, но и ще послужи като отправна точка за предприемане на микрокредитиране.

Методология

Транснационалните фокус групи бяха проведени от всички партньори между март и април 2022 г., като поради ограниченията на ковида само един партньор (Know and Can) ги осъществи лице в лице. Всички останали партньори осъществиха онлайн срещи с помощта на различни платформи (Zoom, Teams) или по друг начин, например чрез телефонни интервюта. Като цяло партньорството по проекта успя да включи 68 участници в дейността, което е много добър резултат. Професиите на участниците варираха от бизнесмени, учители, представители на центрове за ПОО, стажанти в областта на ПОО и други сфери на дейност, свързани с ПОО.

Всяка партньорска организация проведе фокус групите, следвайки насоките, изготвени специално за тази задача от българския партньор (Знам и мога), които включват методологии, предложения и въпроси, които бяха приложени (Приложение I). След това всеки партньор състави национален доклад, следвайки точна структура с цел стандартизиране на резултатите, изготвен от италианския партньор (CESIE) (Приложение II).

Всеки от партньорите подходи към задачата по различен начин, най-вече за да отговори на трудностите при намирането на подходяща целева група и да успее да я включи в дейността на фокусната група в същото време. Партньорите се адаптираха бързо и ефективно, за да отговорят на нуждите на участниците по най-добрия възможен начин, да осигурят не само положителни и полезни резултати, но и да не компрометират дейността, както се очакваше от кандидатурата за проекта, и да спазят графика на проекта.

В заключение може да се каже, че дори и с някои трудности, партньорите успяха да осъществят дейността успешно, като включиха правилните целеви групи и голям брой участници, по-голям от очаквания, което повиши качеството и надеждността на събраната информация.



Обща информация

Микрокредитите са тема, която се обсъжда постоянно от Европейския съюз, Европейската комисия и страните участнички. Тези видове удостоверения спечелиха по-дълбоко внимание с пандемията COVID-19 и се превърнаха във важен източник на обучение по време на блокирането. Кратките обучения, които могат да повишат или да преквалифицират работниците и които имат кредит на доверие сред работодателите, имат всички компоненти, за да бъдат ценен ресурс. Много работници и ученици преминаха някои от тези обучения по време на локаутите. Страната на всеки от партньорите идваше от различна среда във връзка с микрокредитирането и текущото състояние на знанията по темата. Поради тази причина в настоящия доклад ще бъде представена общата предистория въз основа на страните, за да се подчертаят разликите и приликите, без да се компрометира общият резултат.

Нидерландия

Холандското министерство на образованието насърчава микропотвържденията като част от своята политика за учене през целия живот. За ученици под 18 години, които все още са в задължителна образователна степен, е възможно да получат няколко вида квалификации в колеж за ПОО:

- Пълна диплома, регистрирана и призната в цяла Нидерландия, която дава възможност за започване на кариера;
- Удостоверение, частична диплома (микроудостоверение) за част от професионалното обучение, регистрирано и признато в цяла Нидерландия, което дава право на започване на кариера, често в комбинация с допълнително обучение;
- Училищно свидетелство за ПОО, насочено към придобиване на практически умения, допълнени с възможно най-много теоретични знания, като част от "MBO verklaring" (Училищно свидетелство за ПОО), нерегистрирано от признатите в цяла Нидерландия, които дават право за започване на работа, съчетано с обучение за получаване на сертификат за диплома. Това може да стане чрез "derde leerweg" (трети учебен маршрут). Това е по-гъвкаво ПОО, което може да се осъществи за по-кратък период от време.

Учениците над 18 години често учат в хибридна форма - комбинация от работа и учене. В Холандия съществува постоянна практика на хибридно учене и обучение. Училищата и фирмите работят заедно в организацията SBB, в която си сътрудничат колежите за професионално образование и обучение и индустрията. SBB контролира качеството на обучението, квалификацията, чиракуването, стажуването и работните места за обучение.

Гърция

Микрокредитите в Гърция не се прилагат по силата на конкретна политика или рамка. Те са съгласувани предимно с университетските курсове, провеждани от техните центрове за учене през целия живот, като предоставят на студентите кредити ECVET въз основа на броя часове, необходими за завършване на курса. Въпреки че гръцките университети вече работят по разработването на микрокредити и създават все повече програми за краткосрочно обучение, липсва общо определение и подход за тяхното валидиране и признаване. Също така частните



доставчици на образование (напр. доставчици на ПОО) са създали кратки курсове и се стремят да развият взаимодействие с национални и международни акредитационни организации. Освен това предприятията (работещи главно в областта на образованието и професионалното ориентиране) и центровете за учене през целия живот непрекъснато създават нови програми за краткосрочно обучение. Все още обаче те не са съгласувани с кредитите. Образователните организации и партньорите на Гърция са осъзнали същността на създаването на кратки програми за обучение, но не са запознати с микрокредитите.

България

В България микрокредити извън системата на формалното образование могат да бъдат получени от центровете за професионално обучение. Тези центрове получават своята акредитация от централизиран държавен орган - Националната агенция за професионално образование и обучение - въз основа на представена програма за обучение - съдържаща теоретична и практическа част, оборудване, квалифицирани преподаватели. Програмите за обучение са доста разнообразни по отношение на темите и продължителността, но те следват текущото пазарно търсене, а не толкова изследователските перспективи за бъдещето на пазара на труда. За съжаление, основните програми за обучение са насочени към твърдите умения и само в няколко се обръща внимание на меките умения, а за съжаление те не присъстват във формалното обучение. Пълен списък на ВУТП в България с информация за техните сфери на дейност, курсове и дейности можете да намерите тук: <https://www.navet.government.bg/bg/registar-na-tsentrovete-za-profesiona/>. На практика всяко формално професионално учебно заведение разполага с център за професионално обучение, но за съжаление на много места оборудването е старо - морално остаряло. Естествено има и изключения, професионални училища в големите градове, свързани с автомобилната индустрия, щедро спонсорирани от големите производители на автомобили и активно дуално обучение, центрове за подготовка на кадри за туристическата индустрия поради спецификата на българския туристически пазар.

Португалия

В Португалия тези микроудостоверения се увеличават заедно с нарастващия интерес към тях в ЕС. Вече има някои услуги, които ги предоставят, като например NAU. "Услуги като NAU притежават идеалните характеристики за материализиране на концепцията" (FCCN, 2021 г.) за микроудостоверенията. Тази платформа се подкрепя от различни заинтересовани страни, сред които можем да открием португалското правителство, безброй публични и частни проекти и дори европейски фондове. Платформата е постигнала успех по време на пандемията и е в постоянен растеж. Тя разполага с части от обученията по много широк кръг от теми и е лесно да се разработят и включат нови обученията в платформата

Услуги като NAU се разрастват в Португалия и много университети вече започват да прилагат тези услуги за микрокредитиране сред своите курсове. В момента Университетът в Авейро пилотно тества програма, свързана с прилагането на микрокредити и микромодули, с цел подобряване на качеството на студентската учебна програма (Universidade de Aveiro, 2021 г.).

Италия



Co-funded by
the European Union

Финансира се от Европейския съюз. Изразените възгледи и мнения обаче са единствено на автора(ите) и не отразяват непременно тези на Европейския съюз или на Изпълнителната агенция за образование и култура (EACEA). Нито Европейският съюз, нито EACEA могат да бъдат държани отговорни за тях.

В Италия микроуверенията все още не се прилагат в рамките на конкретна рамка или политика, но те често се споменават като инструмент за укрепване на образованието за младите хора и хората, които желаят да научат нови неща (Scuola Normale Superiore, Aprile 2021). За MIUR (Италианското министерство на образованието) микрокредитите могат да бъдат прилагани с инструменти като "отворени значки" и затова те се считат за нови подходи, които могат да бъдат полезни с новите технологии, за да се подобри образователното предлагане за младите хора. По-голямата част от работата, извършена в областта на микрокредитите, се извършва от училища, университети, както и от местни организации със специфични проекти и дейности. Ето защо, все още има много неща, които могат да се направят и приложат по тази тема, която определено набира популярност и сред учителите, които не знаят какво представляват и как могат да работят с тях.

Люксембург

Въпреки че е една от най-малките страни в света, Люксембург предлага чудесна космополитна среда и е дом на множество университети с най-висок рейтинг. Люксембург е и една от най-безопасните държави в света, а поради мултикултурността си всеки чуждестранен студент може лесно да се адаптира към динамичната и оживена атмосфера на Люксембург. В люксембургските университети бакалавърските, магистърските и докторските програми обикновено са двуезични - френско-английски или френско-немски. Някои специалности са триезични, а някои се преподават изцяло на английски език. Студентите се нуждаят от високо ниво на владеене на езика, необходим за програмата за придобиване на степен. Чуждестранните студенти могат да кандидатстват за няколко фундаментални програми, които се предлагат в много предметни области.

Освен това университетите предлагат "европейски магистърски програми", магистърски програми с акцент върху Европа, програми "Еразъм" и съвместни магистърски програми "Еразмус Мундус", професионално обучение, задочни и редовни магистърски програми със стажове и програми за професионални сертификати. С онлайн събитие бе отбелязан официалният старт на системата "Европейски цифрови удостоверения за учене" (EDCL) в целия Европейски съюз (ЕС); стартът бе даден в присъствието на Николас Шмит, люксембургски политик, заемащ поста европейски комисар по заетостта и социалните права.

През 2021 г. Люксембург е първата европейска държава, която издава повече от 1600 такива сертификата на всички ученици в професионално обучение. Общо 529 удостоверения за техници (diplôme de technicien - DT), 951 удостоверения за професионална пригодност (diplôme d'aptitude professionnelle - DAP) и 134 удостоверения за професионална способност (certificat de capacité professionnelle - CCP) бяха предадени в цифров вид в допълнение към традиционния хартиен формат. Сред пилотните държави, които преминаха тестовата фаза, Люксембург регистрира най-голям брой EDCL, издадени на завършили професионално образование и обучение.



Основни теми/въпроси

Поради сложността и различията в резултатите, събрани от всички партньори, в настоящия доклад ще бъдат представени резултатите и информацията, събрани от всеки партньор, отново по държави. Това ще улесни изготвянето на доклада, а също така ще осигури по-изчерпателно и по-лесно за разбиране представяне на работата на партньорството. Заради обема на доклада няма да се представя описание на всеки участник и неговата работа, вместо това списъкът на участниците ще бъде включен като приложение в документа за партньорите, които са събрали имена и информация за хората, участвали във фокус групите (приложение III). Резултатите ще бъдат представени тема по тема, включвайки цялата информация, която всеки партньор е решил да включи в своите национални доклади.

1. Знания и опит

Нидерландия

Всички интервюирани са добре запознати с микрокредитите. Някои от тях са имали голям опит с микрокредитирането. Той насърчава сътрудничеството между училищата и индустрията в рамките на публично-частното сътрудничество, като се фокусира върху хибридна форма на развитие на учениците до, както те го наричат, гъвкав професионалист. Някои от участниците иницираха проекти, насочени към обучението на специалисти за преминаване към технически професии чрез микрокредитиране, заедно с партньорите си от индустрията и коледжите за професионално образование и обучение.

Гърция

Участващият доставчик на ПОО има обширни познания за микрокредитирането. Завършването на програма за микрокредитиране изключително повишава перспективите за кариера на хората. В много държави те са приведени в съответствие с академичните кредити/ECTS. Хора, завършили само задължително образование, са навлезли на пазара на труда благодарение на успешното завършване на програмата. Освен това, дори ако човек работи в друга област, микрокредитите му помагат да смени професията си. Участващите в обучението в областта на ПОО не са запознати с микрокредитите. Не на последно място, участващите бизнес участници не са запознати с микропотвържденията, дори ако разработват или планират курсове като част от бизнеса си. Техните курсове не са съобразени с кредитите.

България

Почти всяка професионална гимназия има център за професионално обучение. Често той е дублиран от неформален, което позволява разширяване на предлаганите курсове или дори тяхното комбиниране. Такъв е случаят с Центъра за професионално обучение по хранително-вкусова промишленост в София, където наред с курсовете за твърди умения има и такива за меки умения - ефективна комуникация, решаване на конфликти, успешна работа в екип. Много е важно да се отбележи, че когато става въпрос за професионални знания и умения в България, на първо място не са документите, а тяхното демонстриране на място. Естествено, институцията, която ги издава, е от голямо значение, има такива с утвърдена и поддържана



репутация (което не винаги е гаранция). Особено дискуссионен беше въпросът, свързан с продължителността на курсовете, тяхната интензивност и ефективността на онлайн обучението. Общото мнение е, че има много малко области, в които онлайн обучението има повече предимства от присъственото. Освен това продължителността на курсовете невинаги е съобразена с индивидуалните възможности на всеки участник, което води до големи пропуски, затрудняващи както изоставащите, така и напредналите обучаеми. Насърчаване от страна на работодателите за преквалификация и повишение вече е призната необходимост и те са готови да инвестират в тази посока, ако има отговор от страна на обучението.

Португалия

Концепцията за микроудостоверенията беше представена на участниците, за да могат всички те да имат еднакво разбиране за разглежданата тема. След това участниците бяха запитани дали вече са участвали или са разработили някакво обучение за микрокредитиране. Някои участници заявиха, че вече са разработвали кратки обучения. Тези участници бяха учителите/обучителите и представителите на бизнеса, въпреки че те също казаха, че разработването е било много спорадично и че нямат голям опит в това. Що се отнася до участието в такъв тип обучение, всички участници заявиха, че вече са участвали в поне едно.

Що се отнася до ефекта на COVID-19 върху съществуването на микроудостоверенията, всички участници заявиха, че според тях те са станали все по-актуални по време на пандемията.

Италия

Когато бяха попитани за микрокредитите, по-конкретно дали знаят за темата и дали някога са ги прилагали по време на своите образователни и обучителни дейности, повечето от участниците не знаеха значението на микрокредитите и нямаха предишен опит с темата, поради което бяха дадени примери и участниците бяха попитани дали някога са провеждали кратки програми за обучение и дейности за обучение, както и да дадат примери и ако не, защо. Участниците заявиха, че по време на техния опит се очаква повечето от програмите за обучение и образование да продължат през цялата година, точно както традиционните училищни програми. Поради това те са имали малък или никакъв опит в специфични кратки курсове, насочени към акредитиране на микрокредити или микроумения на учениците. Единственият опит в тази област беше свързан със специфични курсове по отношение на ИТ умения и сертификати по английски език, но дори и тези курсове продължаваха няколко месеца и имаха официални изпити и сертификати в рамките на италианското министерство на образованието. Що се отнася до ефекта, донесен от пандемията COVID-19, участниците бяха единодушни, че ситуацията с учебните програми се е влошила поради онлайн опита. Преподавателите заявиха, че по отношение на обичайното едногодишно развитие и обучение онлайн изпълнението на дейностите е много трудно, но кратките програми за обучение могат да работят с по-възрастни и много мотивирани участници.

Люксембург

Повечето от участниците са участвали в микрокредитирането като обучаеми или като доставчици. Доставчиците на ПОО имат задълбочени познания за микрокредитирането, докато бизнес участниците предоставят краткосрочни програми за обучение в своите



компаниии. Някои обучавани са знаели за подхода на микрокредитирането, но никога не са имали възможност да участват в свързано с него обучение, но други са научили за съществуването им за първи път по време на фокус групата.

След въпрос от страна на обучаемите относно определението за микрокредити, доставчиците на ПОО се възползваха от възможността да дадат някои подробности за това как тяхната организация разработва и провежда краткосрочните програми за обучение. Представителят на Консултантската агенция също се е занимавал с микрокредити, като е провеждал краткосрочни програми за обучение, които нейната компания организира. Компанията за човешки ресурси нито разработва, нито изпълнява краткосрочни програми за обучение, а ги възлага на външни изпълнители.

Всички участници смятат, че пандемията COVID-19 е ускорила процеса на въвеждане на подхода на микрокредитирането и го е направила по-достъпно и привлекателно. За това явление са допринесли както нарасналата потребност на пазара на труда от нови начини за дистанционна работа, така и допълнителното свободно време заради ограниченията на COVID-19.



**Co-funded by
the European Union**

Финансира се от Европейския съюз. Изразените възгледи и мнения обаче са единствено на автора(ите) и не отразяват непременно тези на Европейския съюз или на Изпълнителната агенция за образование и култура (ЕАСЕА). Нито Европейският съюз, нито ЕАСЕА могат да бъдат държани отговорни за тях.

2. Предоставяне и услуги

Нидерландия

В Нидерландия концепцията за микрокредити е неразривно свързана с хибридно обучение. Всички интервюирани са съгласни с този въпрос. Това означава, че колежите за ПОО, фирмените училища и индустрията като цяло си сътрудничат в развитието на ученика и специалиста.

Освен това участниците се съгласяват, че този вид обучение трябва да бъде ориентирано към практиката. Опитът на професионалиста трябва да мотивира студента да учи, да изследва и да се развива. Предприятията и индустрията трябва да имат по-значима роля в инициирането на тези програми. Друго мнение гласи, че учениците, особено тези под 18 години, се нуждаят от широко и цялостно развитие, а не само от фокусиране върху професионалните умения, които изисква индустрията. Именно за това са предназначени колежите за професионално обучение. За учениците над 18 години в програми за микрокредитиране това е съвсем различна история. Те са възрастни хора, в повечето случаи заети в индустрията, и търсят специфични програми за обучение, за да развият уменията си и да подобрят пригодността си за заетост. За тях хибридно обучение, насочено към нуждите на индустрията, е по-малък проблем. Но това изключва колежите за ПОО. Този акцент върху обучението, ориентирано към практиката, означава също, че онлайн обучението не може да замени обучението, ориентирано към практиката. То е възможно допълнение.

Гърция

В Гърция микроудостоверенията са съгласувани най-вече с кратките програми на университетските центрове за учене през целия живот, които предоставят кредити на учащите се. Доставчиците на ПОО си сътрудничат с международни и национални партньори по акредитация, за да гарантират, че издават сертификати, които предоставят кредити на учащите. Други държави, прилагащи микрокредити: Обединеното кралство в момента проектира/разработва курсове с микрокредити, като си сътрудничи с фондации/организации и британския Open University. Университетът предлага курсовете във връзка с платформата FUTURE LEARN. Обучаемите получават брой кредити, съответстващи на учебните часове, натовареността и продължителността на курса.

Ресурсите, необходими за признаването и предоставянето на кратки програми. Доставчиците на ПОО смятат, че финансирането, персоналът и цифровото развитие са напълно съгласувани, тъй като финансирането е необходимо, за да се гарантира, че цифровата среда на курса е подходящо проектирана и разработена. Обучаемите в областта на ПОО смятат, че финансирането може би е от най-съществено значение. Що се отнася до специалистите по онлайн курсове, те ги приоритизираха по следния начин:

- a) Финансиране;
- b) цифрово развитие;
- c) персонал.

Те смятат, че това зависи от мащаба на проектирания курс. Интервюираният кариерен консултант смята, че финансирането е по-приложимо за неговия бизнес, тъй като той трябва



да наеме студио. Неговият бизнес разполага с кариерни експерти, но не и с експерти, които знаят как да записват/монтират видеоклипове. Разработване на стратегии за приемане на микроуверенията. Необходимо е да се разработи по-добра мрежа за транснационални партньорства от Гърция или други държави, фокусирана върху микроуверенията, и да се съгласуват организациите, предоставящи финансиране, и целевите групи с микроуверенията.

България

В България има излишък от центрове за професионално обучение - те имат и двете истории, когато в пика на безработицата през 2015-2017 г. държавата щедро финансираше различни курсове, за да могат безработните да придобият необходимите умения. В резултат на много фактори ситуацията се промени - подобрена вътрешна икономическа ситуация и чуждестранни инвестиции в икономиката, международна трудова миграция (дори в контекста на Брекзит). За да се задържат на пазара, много такива образователни институции започнаха да си сътрудничат, да предлагат комбинации от курсове, които за съжаление невинаги се подкрепят. Примерът в хранително-вкусовата промишленост вече беше споменат, подобен има и в транспортния образователен център, където има курс за железничари и както се шегува един от курсистите: "Знам потоците (електрическата част) и мога да изправам ламарините(калниците), нямам нужда от обслужване".

Държавата, в ролята си на акредитатор, все повече повишава изискванията към центровете за обучение - особено в областта на техническото оборудване, и това е сериозен проблем за много центрове за обучение. Зеленият преход в обществото изисква сериозни инвестиции, нови знания и умения, дори за самите учители. Тук разяснителната дейност към бизнеса е много важна - за изграждането и обзавеждането на "интелигентен дом" е необходим набор от нови умения. Дигиталното образование за възрастни в България значително изостава, много хора отпадат от пазара на труда поради липса на такова и невъзможност да намерят подходящи образователни институции и форми. Дигитализацията като глобално явление ще става все по-динамична, което трябва да се отрази в образователните програми и ресурси на образователните институции и да се превърне в задължителен елемент във всяка от тях под една или друга форма. Къде е ефектът от един онлайн курс, ако има ограничен достъп поради липса на умения.

Взаимодействието между работодателите и институциите за обучение е изключително важно. Гъвкавост при временното или постоянното предоставяне на оборудване, съдействие за специализирано международно обучение, осигуряване на двойна форма са само част от препоръките, като хубавото е, че работодателите са наясно с това и много от тях са готови за такива инвестиции. От своя страна обучаващите организации трябва да се замислят и да се принудят да променят стратегическите си възгледи и планове - да "надградят знанията и уменията" на преподавателите си, да актуализират програмата си за обучение, за да отговори на нуждите на учащите - като изветряне, достъпност, като интензивност. При липса на външно финансиране за осигуряване на преоборудване.

Португалия

Всички участници посочиха, че в техните институции не съществува политика за признаване на микроуверенията. Те разказаха, че участват в много обучения, които са важни за



**Co-funded by
the European Union**

Финансира се от Европейския съюз. Изразените възгледи и мнения обаче са единствено на автора(ите) и не отразяват непременно тези на Европейския съюз или на Изпълнителната агенция за образование и култура (EACEA). Нито Европейският съюз, нито EACEA могат да бъдат държани отговорни за тях.

техните организации. Въпреки това няма нищо, което да дава удостоверение за тези обучения, така че те нямат реално въздействие извън организацията. Участниците споделиха, че много пъти преминават някакво обучение за придобиване на микрокредити в NAU, Google или LinkedIn, за да ги включат в автобиографиите си.

Финансирането и човешките ресурси бяха най-често споменаваните теми, когато участниците бяха попитани за вида на ресурсите, необходими за подобряване на мнението на организацията относно кратките и гъвкави програми за обучение. Човешките ресурси, за да могат те да разработват най-добрите материали и най-добрите възможни модули, както и финансирането, за да се плати за всички тези нужди.

Италия

Въпреки че организацията за обучение, участваща във фокус групата, е много отворена и пълна с инициативи, тя не предоставя политика или рамки за признаване на програми за обучение, свързани с микроудостоверения, най-вече защото няма такова нещо в образователната рамка на италианското министерство на образованието. Участниците не знаят за други институции, които предоставят такива услуги. Въпреки това центърът за ПОО, участвал във фокус групите, би желал да има възможност да въведе краткосрочни програми за обучение, колкото и трудно да е това. За да се направи това, необходимите ресурси са големи и трудни за намиране, всъщност е трудно да се намери и финансира персонал, както и участници, достатъчно мотивирани за допълнителни програми. Специално от Euroform заявиха, че не им липсва оборудване (всеки ученик има на разположение таблет), но учениците идват от трудни среди или със специфичен начин на мислене. Например, тъй като е училище за професионално образование и обучение, повечето от учениците желаят да постигнат целите си да владеят конкретната професия, но това става за сметка на други предмети, считани от самите ученици за "по-малко полезни". Това е много трудно да се реши, тъй като образователните програми (колкото и гъвкави да са те) се определят от началото на годината и се изпълняват. Участниците смятат, че институциите за ПОО срещат повече трудности при прилагането на кратки и гъвкави програми за обучение.

Люксембург

Доставчиците на ПОО смятат, че процедурата за сертифициране на микрокредити все още е неясна, тъй като това е нов подход и сега има възможност да се създаде обща политика или обща рамка за признаване и приемане на микрокредити. За Агенцията за консултантски услуги съществува политика за приемане на микрокредити, придобити извън тяхната институция, въз основа на оценка на качеството на сертифицирането. Качеството на сертифицирането се оценява въз основа на репутацията на институцията, предоставяща микроудостоверенията, продължителността на програмата и резултатите от обучението. От друга страна, HR Company приема микроудостоверения от всяка сертифицирана организация.

Що се отнася до ресурсите, които са необходими за по-доброто разпознаване и осъществяване на гъвкави краткосрочни програми за обучение, мнозинството от участниците смятат, че най-важният ресурс за тях е финансирането. Както каза доставчикът на ПОО: "Ако разполагате с необходимите държавни или индустриални средства, можете да разработите и проведете обученията". Освен това обучението на персонала е от голямо значение, докато



Co-funded by
the European Union

Финансира се от Европейския съюз. Изразените възгледи и мнения обаче са единствено на автора(ите) и не отразяват непременно тези на Европейския съюз или на Изпълнителната агенция за образование и култура (EACEA). Нито Европейският съюз, нито EACEA могат да бъдат държани отговорни за тях.

нивото на цифрово развитие е задоволително както за бизнес агентите, така и за доставчика на ПОО.

По отношение на финансовата устойчивост и доставчикът на ПОО, и консултантът се съгласиха, че финансирането е най-важният параметър. Освен това, според доставчика на ПОО, съюзите с индустрията са от съществено значение за ефективността на програмите за микрокредитиране. По отношение на този аспект на устойчивостта консултантът добави, че за всеки обучаем следва да се избере най-подходящият план за обучение в зависимост от неговите/нейните конкретни нужди, както и че повече практическо обучение, отколкото теоретични знания, биха добавили стойност към микрокредитите. Компанията за човешки ресурси ще реши как да включи микропоказателите в кариерния си план и затова трябва да проучи най-добрия подход, който да предприеме. Накрая, обучаемите се съгласиха, че за тях е много важно да имат план, който да следват по отношение на микроквалификациите, които ще посещават.

3. Предпочитания, дизайн и развитие

Гърция

Съдържание и методи на обучение. Всички участници се съгласиха, че при онлайн обучението трябва да се комбинират различни стилове на съдържание, тъй като има различни нужди в зависимост от темата и областта. Обучаемите говориха за значението на онлайн хранилище, което трябва да бъде лесно достъпно. Въпреки че стажантите намериха идеята за викторини за доста полезна, експертите дадоха различно мнение, като посочиха, че викторините не дават реална представа за резултатите от обучението. В опита си да обясни, че има области, в които обучаемите трябва да посещават лабораторни курсове или в които могат да се използват симулации на реална бизнес среда, доставчикът успя да повлияе на обучаемите да се замислят за значението на симулациите. Също така трябва да има леснодостъпни модули, които стажантите да могат да изтеглят, и висококачествени видеоклипове с транскрипции на езика, на който се обучава всяко лице, или на английски език. Участниците, всички мислещи като стажанти, признават значението на работните тетрадки, придружени от видеоклипове. Съдържанието на живо също е важно, тъй като учениците и преподавателите могат да си взаимодействат.

Основни характеристики за активно участие. Специалистите по темата твърдят, че учебната среда, ориентирана към учениците, се оказва най-важният аспект на една учебна програма. На първо място, интерактивните дейности трябва да водят до интерактивно оценяване. В платформата, в която се провежда курсът, учениците биха могли да добавят своите коментари или да имат място, където да общуват помежду си и с преподавателя, за да обменят мнения, да създават учебни групи и да излизат от зоната си на комфорт. Несинхронното обучение може да се комбинира с някои сесии с въпроси и отговори на живо, така че и учениците, и учителят да могат да получат незабавна обратна връзка. Самооценката може да се осъществи чрез попълване на един и същ тест или анкета в различни етапи на курса. Въпросите могат да бъдат включени във видеоклипа или в сценарий, или с видео/аудио. Друг момент, изтъкнат от най-опитния бизнес актьор, е, че печелившите трябва да се включат и в офлайн упражнения, като например проучване, общуване с други хора или физически дейности. Той също така посочи, че това, което се е доказало като много



ефективно, е играта Kahoot, особено ако има награда за победителя. Стажантът също така подчерта, че може да се използва и цифров инструмент като черни дъски.

Достъпност. **Що се отнася до** предпочитанията по отношение на устройствата, всички участници смятат, че лаптопите и настолните компютри са по-удобни за ползване и лесно достъпни от всеки друг инструмент. От съществено значение е да се води чат по време на занятията или да може да се записват бележки. Въпреки това по-голямата част от участниците, които имат опит в онлайн курсове, посочиха, че в зависимост от класа може да има модули, които се преподават ефективно дори на смартфон. Смартфоните може да са за предпочитане Ако някой иска да посещава клас, докато прави нещо друго, и да го има на заден план.

България

С риск да се наруши основната идея на проекта, общото мнение на всички групи участници във фокус групите е, че за целите на професионалното обучение микрокредитите чрез изцяло онлайн обучение са непостижима цел. Някои от причините вече бяха споменати - професионалното обучение в по-голямата си част изисква практическа работа - с оборудване, машини, материали. Колкото и добър да е един видео- или аудиоурок, той би могъл да бъде само спомагателен, надграждащ теорията по атрактивен начин.

Дадени са много примери за популярни телевизионни или онлайн предавания, свързани с готвене, ремонт на автомобили или дизайнерски решения, които са просто добри рекламни видеоклипове, нямащи почти нищо общо с действителността, особено когато става въпрос за любители или начинаещи. Преподавателите споделиха личен опит от подготовката на видеоуроци по време на кризата в Ковида и почти две години дистанционно обучение. Определено теоретичната част може да се подготви по по-интересен, атрактивен и ангажиращ за учащите начин чрез интерактивни упражнения, бързи мини тестове и дори интердисциплинарни такива(когато има комбинирани курсове). Възможно е и изучаването на специфични дигитални елементи на обучението онлайн - специфични програми, CNC, тестово и диагностично оборудване, но без практическото му приложение е само половинчато. Модулите за оценяване също могат да бъдат дигитализирани и прилагани онлайн, в случай че не изискват физически дейности по конструиране, ремонт, подмяна и др. Както вече беше споменато, съществува значителна разлика в уменията в областта на ИКТ в различните възрастови групи, което е пречка, но и предизвикателство за подобряване. Със сигурност образователните институции трябва да разнообразят своите учебни помагала и проектът със сигурност ще им помогне в това, ще ги мотивира да създадат свои собствени в съответствие със спецификата на преподавания материал и целевите групи, с които работи. Цифровизацията на класните стаи също е необходима инвестиция с дългосрочно бъдеще.

Португалия

В този момент от фокус групата стажантите получиха най-въздействащата обратна връзка. Те се позоваха на опита си от предишните две години, когато имаха онлайн класове, и бяха готови да ни кажат какво за тях е работило и какво не е било толкова оптимизирано. Обучаемите говориха за това, че обучението е в няколко формата, съответстващи на четирите различни стила на учене (визуален, слухов, четене и писане и кинестетичен). В този момент учителят по ПОО в по-технологичната област ни каза, че може да е добра идея



първо да има въпросник, за да се разбере какъв тип стил на учене има бъдещият обучаем и след това автоматично да се пренасочи към правилното обучение за стила на учене.

Останалите участници ни казаха, че хибридният стил би бил най-добрият подход, но въпреки това фокусът трябва да бъде върху практическото провеждане на обучението, като за целта то трябва да бъде игровизирано, когато е възможно.

Когато ги попитахме за предпочитания начин за достъп до онлайн обучението, всички те ни отговориха, че лаптопът е най-добрият вариант.

Италия

Когато бяха запитани за методологиите за учене и новите технологии в услуга на обучението и образованието, участниците заявиха, че определено има положителен ефект върху мотивацията на учениците, когато се използват интерактивни инструменти като видеоклипове, тестове и др. Ето защо те предполагат, че за да бъдат успешни, онлайн обученията трябва да бъдат интерактивни и изпълнени с интересни дейности, които могат да направят участниците наистина ангажирани и мотивирани. Участниците заявиха, че повечето от тях са работили с ученици, които са с труден социален и икономически произход, поради което те заявиха, че учебната среда, ориентирана към учениците, трябва да бъде ключова, за да бъдат те правилно ангажирани. При такива ученици обаче личната връзка с учителя е наистина важна, така че е необходимо да има някакъв вид връзка с този тип целеви групи. Преподавателите предпочитат онлайн обучението да е достъпно на всички устройства, тъй като, особено в Сицилия, много хора срещат трудности при притежаването на настолни компютри или подходящи таблети, полезни за целите на обучението.

Люксембург

В този момент стажантката взе думата и заяви, че видео и записването на уроците са предпочитаните от нея методи на обучение. Доставчикът на ПОО се съгласи, че използването на видео в учебния процес е много привлекателно, особено за младите хора. Въпреки това неговата фондация използва комбинация от методи на обучение, като текст, тестове, видеоклипове, записани уроци и др. От друга страна, консултантът смята, че краткосрочният характер на микроуверенията прави текстовете и тестовете по-подходящи по отношение на учебното съдържание.

Представителят на компанията за човешки ресурси подчерта, че взаимодействието е от голямо значение за по-добрата ангажираност на стажантите. След това доставчикът на ПОО се възползва от възможността да сподели с групата метод за онлайн обучение, използван от неговата институция за постигане на взаимодействие между стажантите. Това, което те правят, е да разделят стажантите в различни стаи за мащабиране, където те работят в екип и след това представят резултатите си пред целия екип. Този метод помага на обучаемите да участват по-активно и да се чувстват по-отговорни в програмата за микрокредитиране.

Що се отнася до удобството за ползване и достъпността, както бизнес участниците, така и доставчиците на ПОО смятат, че смартфоните и таблетите са предпочитаните от тях устройства, тъй като могат да бъдат с вас по всяко време и навсякъде. Обучаемите обаче се съгласиха, че устройствата, които използват в процеса на обучение, не са важен въпрос, а съдържанието на тези обучения е мястото, върху което трябва да се съсредоточим.



**Co-funded by
the European Union**

Финансира се от Европейския съюз. Изразените възгледи и мнения обаче са единствено на автора(ите) и не отразяват непременно тези на Европейския съюз или на Изпълнителната агенция за образование и култура (ЕАСЕА). Нито Европейският съюз, нито ЕАСЕА могат да бъдат държани отговорни за тях.

4. Пречки и нужди

Нидерландия

достъп до кратки програми за обучение. Колежите за професионално обучение в техническия сектор станаха недостатъчни. Броят на учениците в технологичния сектор е намалял през годините и това е направило много технически програми неустойчиви за много колежи за ПОО. Това означава например, че 15-годишен ученик в областта на ПОО трябва да пътува 90 км от Ден Хелдер до Амстердам, за да посещава училище. Това е сериозен проблем, особено когато акцентът е поставен върху обучението, основано на практиката. Онлайн обучението може да осигури само част от необходимото образование в областта на технологиите, тъй като е необходимо любознателно и любопитно отношение към професията. Стремех към решаване на проблеми, с които се сблъскват в практиката и за които не са били обучавани. Това е вид гъвкавост, която е необходима за бъдещето. Онлайн програмите все още не са решили този проблем и аз не срещнах ентузиазъм у нито един от моите интервюирани по този въпрос.

Трудности и предизвикателства. Въпреки че организации като SBB, CIV и "Platform for Technologie" бяха създадени преди 10 години, за да насърчават и организират сътрудничеството между висшите училища за ПОО и промишлеността при разработването на удостоверения и микроудостоверения, няколко съществени проблема все още не са решени:

- Много компании са разработили свои собствени схеми и програми за обучение на служителите си по конкретни въпроси, които смятат за необходими. Те не са в състояние да предоставят признат документ за квалификация/диплома/квалификация.
- Колежите за ПОО са тези, които могат да предоставят удостоверения (пълни дипломи, сертификати или свидетелства), така че те са необходими като партньор на индустрията. Според CIV и TN,
- те работят в рамките на системата на OCW, която е доста рестриктивна и не позволява много иновации и експерименти, особено що се отнася до учебната програма и разписанието. Това възпрепятства иновациите, от които се нуждае индустрията. От друга страна, колежите за ПОО са задължени по закон да спазват разпоредбите на OCW. MBO Raad ясно заявява, че там няма много възможности за маневриране.
- CIV смята, че би било възможно да се осигури широка/всеобхватна разработка в чисто хибридна форма, така че да бъдат изпълнени изискванията на ПОО. Това обаче не е одобрено от MBO Raad. Те смятат, че индустрията е твърде фокусирана върху възможностите за бизнес, за да може да гарантира цялостно развитие на учениците под 18 години.
- За повече от 18 ученици/професионалисти CIV смята, че би било възможно да се разработи чисто хибридна програма за обучение в техническа област, с основно обучение през 70 % от времето и специализирано обучение през 30 % от времето. Но компаниите от бранша ще трябва да работят заедно, за да направят финансово осъществимо предлагането на курсове от страна на колежите за професионално обучение. А това е проблем, защото компаниите се възприемат една друга като конкуренти, а не като партньори. CIV и TN смятат, че това ще бъде бъдеща реалност и компаниите ще трябва да приемат, за да намират, обучават и наемат нови



специалисти.

- Всички интервюирани са съгласни, че колежите за ПОО трябва да са по-подготвени да допускат индустрията като партньор в процеса на обучение на учениците, така че да се насърчава обучението, основано на практиката.
- Колежите са уязвими от финансови рискове и поради това не са склонни да участват в експерименти и иновации. CIV смята, че в бъдеще предприятията ще бъдат готови да предоставят известна финансова стабилност в сътрудничеството, ако интересите им са удовлетворени. В момента това не е реалност.
- В действителност на студентите от колежите за ПОО, които не са в задължителна форма на обучение, се предлага работа, преди да се дипломират, и те продължават образованието си в хибридна форма (микрокредити), заплащана от компанията.

Потребности от обучение. CIV счита, че за специалистите над 18 години би било окуражаващо, ако те могат да получат пълна диплома чрез придобиване на микроудостоверения през годините. Но те срещат някои пречки. Най-важната е, че има срок от 5 години, в който трябва да получат всички микроудостоверения, за да се дипломират. Повечето от тях не смятат, че това е осъществимо в комбинация с работата и личния им живот.

Гърция

Предизвикателства. Участниците, които вече са интегрирани на бизнес пазара, смятат, че най-предизвикателният аспект на ежедневието ни е управлението на времето и как ни влияе външната среда. Тези курсове трябва да запазят своята гъвкавост. Учениците трябва да разполагат с присъствен лист, в който да записват напредъка си. Участниците посочиха, че повечето хора смятат, че краткосрочните курсове не са толкова надеждни, колкото курсовете за висше образование за достъп до пазара на труда. За да се увеличи достъпът до тези програми, хората трябва да научат как и защо да им се доверяват. Друг предизвикателен аспект е справянето с техническите трудности. Например в Гърция бавната скорост на интернет може да доведе до проблеми при свързването. Използваната програма трябва да бъде лека и удобна за ползване, за да може всеки да има лесен достъп до нея или да може да я изтегли. Много хора смятат, че е по-удобно да препращат, прескачат или гледат курса със скорост x1,25. Освен това субтитрите във всички видеоклипове също биха могли да бъдат много полезни.

Ефективен достъп за хора с широк спектър от образователни потребности. По отношение на най-важния аспект на осигуряването на ефективност на програмата за хора с широк спектър от обучителни потребности всички твърдят, че това, което трябва да се взема предвид всеки път, е каква е целевата група на класа. Тези, които са създали кратки учебни програми, изразиха мнение, че най-важното е да се проучи учебната среда и нейните нужди с помощта на изследвания, анкети или дори анкети, за да се намерят и създадат подходящи инструменти. Всички ученици трябва да преминат през процес на проверка, за да могат учителите да са сигурни в техните нужди, слабости и силни страни и да ги разпределят на съответното ниво по отношение на езика, образователния ценз и способностите за учене. В зависимост от нуждите на всяко лице обучението може да се проведе под формата на видеоклипове/аудиоклипове/електронни книги. Малцинствата също трябва да бъдат интегрирани както в класната стая, така и в методиката на преподаване.



Успех на микрокредитите в ПОО. Кратките курсове, особено онлайн, имат положително въздействие върху управлението на времето, тъй като хората могат да вместят занятията в графика си. Те дават възможност на всеки да се запознае по-отблизо с определени теми и да получи възможно най-много информация за тях за кратко време. Доставчикът на ветеринарни услуги и бизнес участниците изразиха своя оптимизъм, като заявиха, че те също оказват влияние върху пазара, тъй като формират подходящи кандидати, които също могат да следват нов професионален път или да развият и специализират в съществуващ такъв. Ако едно лице завърши успешно курса, те трябва да определят съответствието му с пазара на труда и обществото. За да е успешен един курс, преподавателите и лекторите трябва да са много добре запознати с темата и пазарната индустрия, за да могат да привлекат хора и да осигурят необходимото оборудване.

Въздействие върху организациите. Обучаващите се, които придобиват микроуверения, не са единствените, които получават конкурентно предимство на пазара на труда. Тези програми оказват влияние и върху организациите. Едно важно прозрение от гледна точка на доставчика е, че институциите могат да създават мрежи и сътрудничества. Освен това специализацията в областта повишава тяхната видимост и ги превръща в лидери на мисълта на пазара. Като придобиват репутация, те имат по-малко разходи и привличат повече студенти.

България

За да се представят по най-добрия начин резултатите, събрани от партньора на България, по отношение на пречките и нуждите, по-долу ще бъдат изброени конкретните въпроси със съответните отговори:

1. Кои според вас са най-важните аспекти, които трябва да се вземат предвид, за да се осигурят ефективни краткосрочни програми за обучение и ефективен достъп до тях на хора с различни потребности от обучение?

Кратко, но с достатъчно информация по темата, като се следват най-новите теоретични, технологични и технически тенденции. Предоставяне по интересен, достъпен и разбираем начин. Със ЗАДЪЛЖИТЕЛНА възможност за физическа практика и оценка

2. Какви са основните трудности и възможни предизвикателства за увеличаване на достъпа до кратки програми за обучение? Какви техники за ангажиране могат да се използват за справяне с посочените трудности и предизвикателства?

Липсата на цифрови умения сред по-свързаното население на България е сериозна пречка пред онлайн курсовете. Това е проблем с достъпа, следван от проблем със съдържанието. Тук взаимодействието на обучителните организации с бизнеса е важно, за да се отговори на краткосрочните и дългосрочните нужди на пазара на труда пазар. Обучаемите търсят гъвкавост при обучението. Ако онлайн курсовете предоставят възможност за обучение лице в лице, тогава практическите дейности трябва да предоставят възможности за участие на всички активни възрастови групи - вечерни, съботно-неделни варианти.



3. Какви според вас могат да бъдат потребностите от обучение на различните видове ученици и професионалисти в областта на ПОО?

Всички стажанти изразиха мнение, че им липсва качествено обучение по меки умения, които са подходящо допълнение към твърдите умения. В зависимост от сферата на дейност бяха споделени комуникация в туризма, решаване на проблеми практически от всички, работа в екип отново практически от всички, управление на времето, емоционална интелигентност, цифрови умения, както основни, така и за напреднали. Работодателите искат по-актуални теоретични знания (в момента много се занимават с практическите след наемане на работа с обучение на работното място). Това е особено важно във високотехнологичните бизнес области, където промените са изключително динамични.

4. Какви според вас са основните ползи и възможното въздействие за организациите/институциите, които предоставят възможности за обучение в подкрепа на движението за микрокредитиране? Какъв е техният потенциал?

С изпълнението на повечето от описаните по-горе препоръки професионалното обучение има възможност да възвърне предишните си позиции в България и да отговори на нуждите на пазара на труда. Това изисква желание, усилия, време и средства. Доброто взаимодействие с работодателите ще намали разминаването между търсенето и предлагането, ще се избегнат недоразуменията по отношение на знанията и уменията на работното място, което ще повиши производителността с всички произтичащи от това положителни последици. От друга страна, микроудостоверенията като общоевропейски образователен инструмент предоставят по-големи възможности за трудова миграция, колкото и грубо да звучи това, но България е най-бедната страна в ЕС и това е реалност.

Португалия

В темата за пречките и нуждите бяха повторени някои идеи относно начина, по който се представя онлайн обучението. Участниците заявиха, че ако обучението не е подходящо за целевата аудитория или ако не се вземат предвид различните стилове на учене, това може да бъде бариера.

Преподавателите и представителите на бизнеса заявиха, че една от най-съществените пречки би могла да бъде високата цена на някои кратки онлайн обучения. Беше казано, че някои потехнически аспекти могат да бъдат много скъпи и че хората са склонни да не го правят или да посещават YouTube или други платформи, за да гледат безплатни уроци по въпроса.

Що се отнася до средата за ПОО, всички участници заявиха, че микроудостоверенията могат да бъдат предимство. Беше казано, че микрокредитите могат да открият възможности за разнообразен тип обучение, при което учениците могат да се включат в изучаването на общи неща в своя курс, а след това да научат по-специфични неща (които съответстват на предпочитанията на ученика) в обучението с микрокредити.

Учителите/обучителите заявиха, че прилагането на микроудостоверенията в средата на ПОО би могло да подобри независимост на учениците и развиване на чувството им за отговорност и зрялост, тъй като те ще отговарят за вида на допълнителното обучение, което искат да провеждат.



Италия

Както многократно са заявявали участващите учители, всичко зависи от учениците. Обикновено те работят с ученици, които идват от трудни социални и икономически среди. Те предоставят дългосрочни програми за обучение и затова за тях е много важно да опознаят всеки ученик и да установят връзка, за да развият доверие. По този начин е възможно да се осигури ефективно обучение и образование. Въз основа на тези предположения учителите заявиха, че е наистина трудно да се осигури краткосрочна, наистина целенасочена програма за обучение без това изграждане на доверие. Ето защо те заявиха, че най-добрият начин за прилагане на краткосрочни програми за обучение е с по-възрастна целева група със специфични нужди от конкретни обучения. Според стажант в областта на ПОО, участвал във фокус групата, е важно да се поставят конкретни цели и конкретни срокове, за да се ангажират добре учениците. Важно е да се представят резултатите, които ще могат да бъдат постигнати чрез краткосрочните обучения, и да се възнаграждават, за да се поддържа мотивацията и интересът на учениците. В противен случай може би е разумно да се приложат обучения на микроравнище, включени в други дългосрочни учебни програми, за да се ангажират учениците лесно и да бъдат наблюдавани и следвани от персонала. Учителите смятат, че микроудостоверенията могат да бъдат важни за срещата на учениците с пазара на труда, особено ако те търсят специфично удостоверение за умения, които се изискват в тяхната работа или в работата, която искат да получат. Също така, според учителите, следва да се отбележи, че институциите, които ще предоставят конкретно краткосрочни възможности за обучение, са в предимство спрямо други центрове за ПОО или професионални училища, които могат да предоставят дългосрочни програми за обучение, както и основната им цел. Друг важен аспект е свързан със "стратегията за награди", като учителите смятат, че осигуряването на награди за малки постижения и успехи поддържат мотивацията на учениците и желанието им да продължат и да научат повече. Това е най-подходящо за краткосрочни програми, тъй като предоставянето на награди и полезни сертификати в рамките на малко време може да поддържа интереса на учениците и желанието им да се справят повече и по-добре.

Люксембург

Що се отнася до пречките и предизвикателствата, мениджърите смятат, че най-голямото предизвикателство е да се приведе образователният процес в съответствие с пазара на труда. Освен това смятат, че разработването и прилагането на краткосрочни програми за обучение от страна на компанията добавя стойност за самата компания, тъй като привлича по-добри служители и ги държи информирани.

Представителят на Консултантската агенция е съгласен с ръководителя по въпроса, че краткосрочните програми за обучение трябва да отговарят на нуждите на пазара на труда. Участието на предприятията в тези програми им дава предимството да информират служителите си за най-новите тенденции на пазара.

От друга страна, доставчикът на ПОО смята, че основните трудности, с които се сблъскала неговата институция досега, са социално-икономическите различия между обучаемите, както и достъпността на инструментите за електронно обучение. Институцията за ПОО предпочита асинхронното обучение, за да привлече обучаеми от всички социални групи, като



същевременно осигурява специално проектирани пространства в помещенията си, за да имат обучаемите достъп до учебно оборудване. Също така, тя предлага обща система за акредитация на краткосрочните програми за обучение и би искала да научи повече за политиката за микрокредитиране и за това как подходът на микрокредитиране би могъл да стане част от официалната образователна система.

Стажантът подчерта, че в образованието като цяло и в професионалното обучение в частност се набляга на придобиването на трудни умения. Поради това за човек, който няма професионален опит, е трудно да развие меките си умения и се стига до необходимостта от създаване на курсове, основани на развитието на меки умения. И накрая, за по-младите обучаеми най-голямото предизвикателство е достъпността на съдържанието на електронното обучение.



**Co-funded by
the European Union**

Финансира се от Европейския съюз. Изразените възгледи и мнения обаче са единствено на автора(ите) и не отразяват непременно тези на Европейския съюз или на Изпълнителната агенция за образование и култура (ЕАСЕА). Нито Европейският съюз, нито ЕАСЕА могат да бъдат държани отговорни за тях.

5. Насърчаване на микроуверенията

Нидерландия

Всички интервюирани са съгласни, че най-успешната стратегия за насърчаване на микроуверенията би била да се направи сътрудничеството между колежите за ПОО и предприятията по-гъвкаво, особено що се отнася до учебните програми и графиците. Участниците предупреждават, че все пак не трябва да се възпрепятства мисията, която имат колежите по отношение на цялостното развитие на учениците. Друго мнение е, че би било добре учебният процес да се съчетае в 5-дневна седмица, в която 3 дни се изпълняват изискванията на училището, а 2 дни водещи са фирмите, така че обучението, ориентирано към практиката, да се реализира още по-добре. Също така някои са се убедили, че както учителите, така и специалистите, които работят заедно, намират това за обогатяващо преживяване в личен и професионален план. Участниците биха искали да направят още една крачка напред и цялото обучение да се провежда във фирмата. Колежите трябва да бъдат по-гъвкави, да се страхуват по-малко от потенциални рискове и да проявяват повече предприемчивост и смелост. Това е културна пропаст между училищата и индустрията, на която трябва да се обърне внимание.

Гърция

В разговора бе признато, че учащите трябва да бъдат мотивирани да се включат в такива програми. Обучаемите се съгласиха, че най-важният стимул за обучаемите е да се свържат реално с пазара на труда. Специалистите обясниха, че такива курсове осигуряват връзки с професионалисти от индустрията и създават интерфейси. Въпреки това трябва да има повече канали с предприятия или консултантски фирми за директно наемане на работа или стажове. Хората се занимават с нови теми и разширяват кръгозора си за по-нататъшна специализация в зависимост от нуждите на пазара и пропуските, които могат да бъдат преодолени чрез създаване на различни специалности и работни позиции. Кандидатите също така получават възможност да се развиват и да придобиват нови умения, които ги правят по-конкурентоспособни за получаване на по-добри доходи. Това, което изглежда притеснява всички, е, че това, което трябва да се направи, е цялостна промяна в мисленето на обществото, за да приеме, че не всяка професия изисква университетска диплома. Представителите на бизнеса изтъкнаха, че обучението помага на лицата, упражняващи свободни професии, да подобрят уменията си, да развият бизнеса си и да дигитализират услугите си. Онлайн обучението премахва разстоянието и създава по-добри условия както за преподавателите, така и за студентите. Хората могат да посещават курсове в своето собствено време и темпо. Разходите също са значително по-малки.

България

Онлайн обучението има няколко големи предимства и на него трябва да се разчита, когато се популяризират такива курсове за обучение, за да се мотивират повече хора да участват. Те може да не са идеалният вариант, но са алтернативно злато, което може да се използва в подходящо за обучаемия време, следвайки неговите индивидуални възможности за възприемане, като се елиминират разстоянията и липсата на подходящи центрове за обучение наблизо. Създаването на мрежи от центрове за обучение и бизнес партньори за



провеждане на практически дейности, тестове и изпити е идеалният вариант, но изисква много обяснителна работа.

Португалия

Според консултантите за по-добра подкрепа на краткосрочните програми за обучение, фокусът трябва да бъде върху въздействието на микроудостоверенията върху кариерата на чираците. Доставчиците на ПОО внасят в дискусиата предимствата на микроудостоверенията по отношение на ефективността на разходите и времето. И накрая, мениджърите по човешки ресурси смятат, че сертифицирането е важно за ангажирането на заинтересованите страни.

Италия

Учителите смятат, че за да се осъществи задоволително, ефикасно и успешно онлайн обучение, е необходимо да има мотивирани ученици, които да са на по-висока възраст от тези, които обикновено посещават традиционните гимназии. Въз основа на техния опит онлайн обученията работят най-добре, когато няма нужда от "човешка връзка" и от процеса на "изграждане на доверие" между страните. Тъй като е "по-студено" като инструмент за обучение, онлайн обучението трябва да се насърчава, когато са изпълнени гореспоменатите условия. Въпреки това кратките и целенасочени обучения са определено по-успешни и полесни за изпълнение, отколкото дългите онлайн обучения, които могат да доведат до загуба на внимание, загуба на мотивация и по-слаби резултати.

Люксембург

Според консултанта за по-доброто популяризиране на програмите за краткосрочно обучение трябва да се наблегне на въздействието, което микроудостоверенията оказват върху кариерата на обучаемите. Доставчикът на ПОО включи в дискусиата ползата от микроудостоверенията по отношение на ефективността на разходите и времето. И накрая, ръководителят на отдел "Човешки ресурси" смята, че сертифицирането е много важно за привличането на заинтересовани страни.



Обобщение и заключения

С цел по-добро разбиране на цялостния обхват и резултатите от дейността на фокус групите, проведена от партньорството, обобщенията за всички държави ще бъдат обединени в едно. Всеки принос ще бъде взет под внимание, за да се формулира рамката, в която консорциумът ще продължи напред, като е от изключителна важност да се започне с резултатите от фокус групите, тъй като опитът, предложенията и настоящото състояние на микрокредитирането са събрани от целевите групи на проекта. Резултатите от проекта трябва да са в съответствие с това, което ще бъде полезно за центровете за ПОО и учителите в областта на ПОО, както и за институциите и организациите, които могат и ще работят с микрокредитирането. Следователно, какво може да се каже за заключенията, направени от междудържавния анализ на резултатите от фокус групите?

Като цяло за всеки член на консорциума изпълнението на дейността премина добре, а за някои дори по-добре от очакваното. Взаимодействието с участниците беше лесно и проникновено, участниците бяха много и заинтересовани, както и от правилната целева група. Малко по-трудно беше да се включат представителите на фирмите, но и те се включиха. Участниците заявиха удовлетворение и интерес както към този вид дейности, така и към микрокредитирането като цяло. Тези, които имаха предишен опит, заявиха обновен интерес към тях, а тези, които не знаеха какво представляват, придобиха нов интерес, споделяйки предложения и мнения.

Когато бяха попитани за потребностите от приемане на микроудостоверения, участниците се съгласиха, че първата стъпка при въвеждането на микроудостоверения е да се проучи пазарът на труда и неговите нужди, така че хората, които влизат на него, да могат да запълнят определени пропуски. Пазарът трябва да се развива така, както обществото непрекъснато се развива, създавайки различни нужди и изисквания. Различните програми трябва да бъдат адаптирани към нуждите на обучаващите се и да бъдат актуални. Краткосрочните курсове, предлагащи микроудостоверения, са подходящи за хора, изправени пред ограничения във времето, разстоянието и разходите. Микроудостоверенията осигуряват по-целенасочено и практическо обучение. Доставчиците на ПОО стигнаха до заключението, че в един бързо развиващ се свят по отношение на образованието, пазара на труда и необходимите умения, микроудостоверенията могат да бъдат следващото голямо нещо в образованието, стига да е възможно да се гарантира, че обучението, ориентирано към практиката, се предоставя в сътрудничество между образователните институции и индустрията. Въпреки това по време на кризата в Ковида-19 много организации за обучение направиха опити да преминат към дистанционно обучение като форма на онлайн обучение, но като цяло резултатите и отзивите на обучаемите не са много добри. Професионалният сектор изпитва допълнителни трудности, свързани с практическата част на обучението, която е повече от задължителна и силно желана от работодателите, което прави онлайн обучението още по-трудно. Освен това е важно да се има доверие на институцията и преподавателите, които извършват образователните дейности, а дистанционното обучение в повечето случаи затруднява това. Най-важното е да се вземат предвид нуждите на аудиторията и целевата група. Обсъждаше се и стратегия за възнаграждане с цел по-добро включване и мотивиране на учащите и обучаваните. Най-добре би било, ако е възможно да се даде възможност за по-голяма гъвкавост в училищните разпоредби, учебните програми и графика и да се



адаптират по-добре разпоредбите към нуждите на специалистите, които се интересуват от придобиване на микроуверения. Това обаче може да се окаже много трудно и трудно постижимо дори за най-влиятелните организации и институции.

Прилагането на микроуверенията в ПОО е свързано с много предизвикателства. Важно е да се вземат предвид както различните нужди на пазара, така и на кандидатите. Динамиката на микроуверенията трябва да покрива тези нужди. Добре обучената и способна работна сила следва да преодолее пропуските създадени на пазара на труда. Въпреки това обществото няма ясна представа за краткосрочните курсове и микроуверенията, тъй като има впечатлението, че университетският сертификат е много по-ефективен и надежден от микроуверението. Вероятно най-голямото предизвикателство е липсата на качествени материали за онлайн обучение, програма с практически дейности и система за онлайн и физическо оценяване. Кризата на Covid-19 даде първите резултати, но те са твърде малко и в ограничени бизнес области, като не покриват целия спектър на професионалното обучение. Голямо предизвикателство е и адаптивността на учебните програми и възможностите за практикуване на модерно оборудване.

Микроуверенията осигуряват по-ефективни компетенции, които учащите могат да прилагат в ежедневието и професионалния си живот. Тези компетентности отговарят на нуждите на постоянно развиващия се пазар на труда. Участниците се съгласиха, че е важно да се развиват допълващи се умения. Повечето хора се интересуват и от подобряване на съществуващите компетенции. Въпреки това намеренията на пазара при акредитирането на тези микроуверения трябва да бъдат ясно заявени. В някои държави ограничителните разпоредби са проблем, който трябва да бъде решен. Те пречат на висшите училища да участват в по-експериментални проекти съвместно с индустрията. Те възпрепятстват индустрията в нейните иновации и сътрудничество с колежите и образователните институции. И правят по-малко привлекателни за потенциалните студенти, които виждат в микрокредитирането средство за своето развитие. Възможностите за промяна в мисленето и за прилагане на нови видове програми за обучение от страна на центровете за професионално обучение са много големи. Необходимо е сертифициране на нови програми за обучение, включително дистанционни, за да се привлекат нови обучаеми. Тези програми трябва да отговарят на приоритетите на местния, регионалния и националния пазар на труда и на изискванията на работодателите, които от своя страна трябва да предоставят възможности за практически дейности. Тези практически дейности могат да бъдат под формата на дуално обучение или чрез осигуряване на оборудване в центровете за професионално обучение, за засилване на ролята на наставниците в практическите дейности, за придобиване на устойчиви умения. Продължителността на курсовете трябва да бъде преразгледана и силно се препоръчва комбинация от курсове за придобиване на твърди, меки и цифрови умения. Някои от държавите, участващи в дейността, се нареждат на последните места в Европа по отношение на цифровите умения на по-възрастното работещо население, което е значителна пречка за усвояването на нови професии и възможности за професионална миграция.

Краткосрочните курсове могат да бъдат по-приобщаващи и да създадат по-добри условия за преподаване и учене. Следва да се вземат предвид малцинствата и хората със специални способности и нужди, за да се насърчат по-добри методи на преподаване и съдържание и да се увеличи тяхната достъпност. Чрез удобни за ползване цифрови инструменти онлайн обучението може да постигне приобщаване и достъпност. Широко обсъждан е и въпросът за



**Co-funded by
the European Union**

Финансира се от Европейския съюз. Изразените възгледи и мнения обаче са единствено на автора(ите) и не отразяват непременно тези на Европейския съюз или на Изпълнителната агенция за образование и култура (EACEA). Нито Европейският съюз, нито EACEA могат да бъдат държани отговорни за тях.

адаптивността на методиката на преподаване. Съдържанието на обучението следва да се планира в съответствие с нуждите както на учащите, така и на пазара. На конкурентния пазар на професионално обучение победител ще бъде този, който успее да предложи обучение, което е еднакво полезно и за обучаемия, и за работодателя. Не съществува универсален подход, който да е подходящ за всички. Трябва да се вземат предвид много фактори, описани в обратната връзка от фокус групите - продължителност, трудност, актуално съдържание, подкрепено със съответната практическа част на модерно оборудване, международно призната система за оценяване. Консорциумът трябва да вземе предвид получените предложения, опасения, обратна връзка и идеи, за да изготви възможно най-добрата методология и да осъществи успешно проекта.



**Co-funded by
the European Union**

Финансира се от Европейския съюз. Изразените възгледи и мнения обаче са единствено на автора(ите) и не отразяват непременно тези на Европейския съюз или на Изпълнителната агенция за образование и култура (ЕАСЕА). Нито Европейският съюз, нито ЕАСЕА могат да бъдат държани отговорни за тях.

ПРИЛОЖЕНИЕ I

Задача 1.1 - Транснационални фокус групи

Насоки за провеждане на фокус групи за целите на проекта MicroVET Разработени от "Знам и мога", България

ВЪВЕДЕНИЕ

Националните фокус групи ще бъдат сформирани въз основа на предварително определен дневен ред за разглеждане на конкретни въпроси, като ще се съсредоточат главно върху проверката на резултатите от анализа на нуждите, който партньорството вече е извършило по време на подготвителната фаза. Присъстващите ще участват в дискусията относно настоящите нужди от разработване на цифрово съдържание, пропуските в предоставянето на специализирани курсове, както и цялостното им разбиране за микрокредитирането. Всяка транснационална фокус група ще се проведе в смесен формат и в нея ще вземат участие най-малко: -Един доставчик на ПОО/обучение от всяка държава партньор -Двама учащи/обучавани в ПОО от всяка държава партньор -Двама представители на бизнеса от всяка приемаща държава.

ДЕЙНОСТИ ПРЕДИ ФОКУСНАТА ГРУПА:

Като се има предвид, че групите ще бъдат смесени, ролята на фасилитатора в процеса е от решаващо значение за осигуряване на баланс на информацията, предоставена от трите страни, и за водене на подробни бележки по темите на дискусията. Въпреки препоръката за онлайн фокус групи, препоръчваме, когато и където е възможно, да се провеждат такива лице в лице, които, от една страна, позволяват участието на по-голяма група участници, но и улесняват наблюдението на комуникативното поведение на участниците, намесата, подкрепата и насочването на въпросите с цел събиране на необходимата информация. Преди провеждането на фокус групите трябва да се изпълнят следните стъпки.

- Разработете ясно и кратко описание на целта, която трябва да се знае, и организирайте дискусията след кандидатстването за проекта. За да бъде извадката представителна, желателно е участниците във фокусната група да са запознати с темата предварително. Информацията може да бъде разпратена по електронна поща или лично. За партньорските организации предварително ще бъде изпратен списък с информацията, която трябва да бъде събрана от фокус групите.

- Разработете въпросите за дискусията - уверете се, че те са ясни, недвусмислени и без пристрастия. Имайте предвид, че нивото на увереност на различните участници може да се нуждае от подкрепа.

- CESIE ще разработи сценария, за да формулира целта на фокусната група. Този сценарий трябва да се използва при отправянето на покани и при откриването на сесията. Трябва да се разработи и заключителен сценарий, в който се благодари на участниците и се повтаря как ще се използва предоставената от тях информация.



- Планирайте времето, мястото, продължителността, необходимото оборудване и определете основните правила и дневния ред на фокусната група. Ако решите да направите присъствие, осигурете спазването на всички предпазни мерки и използването на лични предпазни средства в зависимост от местното законодателство и моменти на ограничителни мерки. Също така имайте предвид, че можете да проведете фокусните групи на открити места, като дадете възможност на всеки да участва.

- Поканете потенциалните участници и получите от тях ангажименти за участие - напомнете им ден-два преди фокусната група. Опитайте се да запазите баланса между половете дори за професиите с приоритет на пола.

- опитайте се да организирате фокус групи във вашата страна от възможно най-много бизнес сфери, като не забравяте също, че в различните страни е имало и все още има различни ограничения на Covid, както в образованието, така и в производството/услугите. Как те са се отразили на даден бизнес, също е предмет на нашето проучване.

УЛЕСНЯВАНЕ НА СЕСИЯТА:

Препоръчваме следните общи стъпки, които ще съставляват всяка сесия на фокусната група.

- Отворете сесията съгласно скриптовете. В зависимост от размера на групата, формата (лице в лице или дистанционно) можете да подготвите няколко сценария и приблизителното време за сесията.

- В случай на онлайн фокус група се уверете, че всички камери са включени и можете да наблюдавате, анализирате и реагирате на вербални и невербални сигнали.

- Информирайте за основните правила, дневния ред, продължителността.

- Прочетете въпросите. Насочете дискусията в необходимата посока за целите на проучването.

- Искайте разяснения, когато е необходимо.

- Уверете се, че всеки има възможност да участва във всеки въпрос пропорционално на времето.

- В онлайн формат поискайте разрешение и запишете срещата (поне аудиозаписа) или направете подробни бележки в случаите на лично присъствие (аудиозаписът също е добър вариант).

- Закриване на сесията с обобщение и задаване на въпроси и евентуални разяснения

- Моля, обърнете внимание, че при лични срещи и повече участници е желателно присъствието и активното участие на втори фасилитатор.

РОЛЯТА НА ФАСИЛИТАТОРА:

Улесняването на фокусната група е изкуство, а не наука, така че трябва да се внимава да се следват духът и намеренията на следните насоки, а не те да се превръщат в абсолютни правила. Предвижда се във всяка група да участват доставчици на ПОО и обучаеми. Насърчаваме партньорите да поканят стажанти от център за ПОО, различен от този, който е представен от доставчика, за да се получат по-обективни резултати от фокус групата.



- Задайте приятелски и неформален тон.
- Накарайте всички участници да се чувстват добре дошли и спокойни.
- Получавайте пълни отговори, като нежно разпитвате.
- Уверете се, че всеки има възможност да участва. Попитайте тези, които са мълчали, дали имат какво да добавят.
- Отстранявайте всякакви спорове или разногласия, които могат да доведат до прекратяване на комуникацията.
- Бъдете неутрални, открити и неосъждащи във всички вербални и невербални реакции.
- Поддържайте разговора в течение и в правилна посока.
- Следете за времето и спазвайте графика на дневния ред.

ДЕЙНОСТИ СЛЕД ФОКУС ГРУПАТА:

Препоръчваме ви да направите следните стъпки след провеждането на фокус групата.

- Фасилитаторът(ите) на фокусната група от екипа, работещ по проекта, трябва впоследствие да разработи проектодоклада въз основа на констатациите на рецензентите.
- Окончателният доклад следва да бъде изготвен и представен по предварително съгласуван образец, предоставен от CESIE .

СТАНДАРТИ ЗА УЧАСТИЕ:

Изискванията за оптимален брой на фокусната група трябва да бъдат изпълнени - минимум 5 души в група. Спазването им изключва възможността за провал на сесията и гарантира събирането на необходимата информация за целите на проекта, в рамките на предвидените параметри на пропорционалност на участниците - Един доставчик на ПОО/обучение от всяка държава партньор -Двама учащи/обучаеми от ПОО от всяка държава партньор -Двама представители на бизнеса от всяка държава домакин.

- Предпочитаният брой потвърдени участници, планирани за една сесия на фокусната група, е 10 - 15.
- Минималният брой потвърдени участници, необходими за насрочване на една сесия на фокусната група, е 8.
- Предпочитаният брой на действителните участници, необходими за провеждането на една сесия на фокусната група, е 5 до 10.
- Препоръчителният минимален брой действителни участници, необходими за провеждането на една сесия на фокусната група, е 5. Всички сме наясно с мерките за ограничаване на Covid, както и с големия ангажимент за едновременна онлайн връзка на трите фокус групи. В случай на индивидуални сесии е важно да се коментират въпросите, повдигнати от другите две групи, за да се затвори цикълът "обучение - работа".

Нивото на анализ ще се основава на броя на действителните участници във всички фокус групи, проведени по една и съща тема.

- По-малко от 30 действителни участници във всички фокус групи, проведени по една и съща тема, трябва да се считат за предварителни и за валидирането и публикуването на



**Co-funded by
the European Union**

Финансира се от Европейския съюз. Изразените възгледи и мнения обаче са единствено на автора(ите) и не отразяват непременно тези на Европейския съюз или на Изпълнителната агенция за образование и култура (EACEA). Нито Европейският съюз, нито EACEA могат да бъдат държани отговорни за тях.

доклада ще са необходими последващи изследвания (проучване, повече фокус групи или индивидуални интервюта). Ако резултатите бъдат публикувани, валидността може да бъде отказана.

- Тридесет или повече общи действителни участници във всички фокус групи, проведени по една и съща тема - резултатите следва да се считат за окончателни в рамките на ограниченията на проекта (географски регион, демографски данни на участниците и обхват на изследователския въпрос).



**Co-funded by
the European Union**

Финансира се от Европейския съюз. Изразените възгледи и мнения обаче са единствено на автора(ите) и не отразяват непременно тези на Европейския съюз или на Изпълнителната агенция за образование и култура (ЕАСЕА). Нито Европейският съюз, нито ЕАСЕА могат да бъдат държани отговорни за тях.

ПРИЛОЖЕНИЕ II

Задача 1.2 - Доклад за текущото състояние на
микрокредитирането Национален образец на доклад за
транснационалните фокус групи, разработен от CESIE,
Италия

Партньорска организация: _____

Държава: _____

Дата: [кога е организирана фокусната група] _____

Място и място на провеждане на фокус групата: [Ако е проведена онлайн, моля,
посочете използваната платформа и дайте линк]

Моля, опитайте се да не надхвърляте 4-5 страници.

Напишете обобщение на отговорите на въпросите, зададени по време на фокусната група,
като посочите няколко основни заключения (вижте също раздел 8. Обобщение на процеса и
констатациите).

1. Въведение и обща информация

- Обща картина на микрокредитите във вашата страна. Има ли някакви специфични местни подходи или определения, които да подчертаете?
- Съществува ли конкретна политика или рамка в тази област?
- Има ли текущи инициативи във вашата страна, които подпомагат развитието на разработването и предоставянето на микрокредити?
- Ако има нещо важно за добавяне по този въпрос

2. Методология

- Какви стъпки предприехте, преди да организирате фокусната група?
- Фокус групата беше организирана онлайн или лице в лице?
- Провеждахте ли и индивидуални интервюта? Ако да, моля, посочете подробности
- Как бяха набрани/поканени участниците?
- Сблъскахте ли се с някакви предизвикателства или трудности при организирането на фокусната група и как ги преодоляхте?
- Каква информация/материали предоставихте на участниците във фокус групата?



3. Описание на участниците във фокусгрупата

- a. Моля, представете общо описание на участниците във фокусната група¹, включително размер на групата, профил на участниците, произход и пол, обхванати организации (моля, попълнете списъка на участниците - ПРИЛОЖЕНИЕ II).

4. Основни теми/въпроси

Въпросите на фокусната група са насочени към: (а) да проучат темата за усвояването на микрокредити, върху която се фокусира MICROVET, и да предоставят конкретни данни б) да установят какви са настоящите нужди по отношение на разработването на цифрово съдържание в) да идентифицират пропуските в предлагането на специализирани курсове, както и цялостното разбиране на участниците за микрокредитите г) да бъдат подходящи за участниците и д) да бъдат отворени, така че да доведат до задълбочени отговори и богати данни.

Общи въведения, познания и създаване на обстановка:

- a. Общи представяния: Каква организация или институция представлявате? Каква е вашата роля/професия/област на обучение? Какъв е вашият професионален опит (в областта на обучението, в сферата на образованието и обучението или бизнеса)?
- b. Какви са познанията ви за микропотвържденията?

Тъй като групата ще бъде разнообразна, важно е да се гарантира, че участниците разбират определението за микрокредити, за да се избегнат евентуални недоразумения по-късно във фокус групата.

Определение, предоставено от Европейската комисия:

Микрокредитите удостоверяват резултатите от обучението в рамките на краткосрочен учебен опит, например кратък курс или обучение. Те предлагат гъвкав и целенасочен начин да се помогне на хората да развият знанията, уменията и компетенциите, от които се нуждаят за своето лично и професионално развитие.

<https://education.ec.europa.eu/levels/higher-education/european-approach-to-микроудостоверения>

- c. Имате ли вие или вашата организация опит в разработването или провеждането на кратки програми за обучение? Ако да, можете ли да дадете няколко примера? Ако не, има ли конкретна причина за това?
- d. Участвали ли сте в краткосрочни програми за обучение? Ако отговорът е "да", моля, представете информация за програмата/програмите и вашия опит. Ако не, има ли конкретна причина за това?
- e. Промени ли се представата ви за краткосрочните програми за обучение поради



пандемията COVID-19. Ако да, как?

Предоставяне и услуги

- a. Има ли вашата институция политика/рамка за признаване и приемане на микрокредити за кратки учебни програми за модули, придобити извън институцията? Знаете ли за други във вашия град/регион/страна, които предлагат такива услуги?
- b. От какви ресурси (финансиране, персонал, дигитално развитие) се нуждае вашата институция, за да може по-добре да разпознава и предоставя гъвкави краткосрочни програми за обучение?
- c. Какво е необходимо (за вашата организация), за да се снабди с валидна стратегия за приемане и превръщане на микрокредитите в по-устойчиви?

Предпочитания, дизайн и развитие

- d. Когато мислите за гъвкави и адаптивни методи на обучение, какво би било предпочитаното от вас съдържание в онлайн обучението, напр. видео, текст, тестове, записани уроци или хибрид от различни стилове на съдържание?
- e. Какви ключови характеристики (технически и съдържателни) според вас биха могли да подпомогнат учащите да станат активни и по-ангажирани в кратките програми за обучение и кои са предпочитаните от вас, напр. онлайн инструменти за улесняване на взаимодействието и обмяна на идеи с други учащи, обратна връзка и самооценка, интерактивно оценяване, учебна среда, ориентирана към учащите?
- f. От гледна точка на удобството за ползване и достъпността, кое е предпочитаното от вас устройство за достъп и участие в онлайн обучение, напр. смартфон, таблет, настолен компютър?

Пречки и нужди

- g. Кой според вас са най-важните аспекти, които трябва да се вземат предвид, за да се осигурят ефективни краткосрочни програми за обучение и ефективен достъп до тях на хора с различни потребности от обучение?
- h. Какви са основните трудности и възможни предизвикателства за увеличаване на достъпа до кратки програми за обучение? Какви техники за ангажиране могат да се използват за справяне с посочените трудности и предизвикателства?
- i. Какви според вас могат да бъдат потребностите от обучение на различните видове ученици и професионалисти в областта на ПОО?
- j. Кой според вас е основният елемент за успеха на [микрокредитите] и интегрирането им в настоящите услуги за професионално образование и обучение? Смятате ли, че те могат да отговорят на нуждите на пазара на труда?
- k. Какви според вас са основните ползи и възможното въздействие за организациите/институциите, които предоставят възможности за обучение в подкрепа на движението за микрокредитиране? Какъв е техният потенциал?



- l. Какъв според вас може да бъде успешният модел/стратегия?
- m. Въз основа на вашия опит, какво съдържание бихте искали да научите повече за микропотвържденията?

Насърчаване на микроудостоверенията

- n. Какви биха могли да бъдат възможните стимули за насърчаване и мотивиране на участието в онлайн обученията?

Допълнителна информация

- o. Имате ли други коментари или забележки по темата за микропотвържденията?

5. Обобщение на процеса и констатациите

- a. Общо впечатление от организацията на фокусната група
- b. Нужди за въвеждане на микрокредити в ПОО
- c. Предизвикателства пред въвеждането на микрокредити в ПОО
- d. Изтъкнати възможности и заплахи
- e. Идеи за разработване на успешни микроудостоверения в областта на ПОО (съдържание, достъпност и популяризиране)
- f. Препоръки от участниците
- g. Допълнителни коментари и общи заключения



