

Европейска програма за обучение на обучители



Документ № 6_EU_bg

ЕВРОПЕЙСКА ПРОГРАМА ЗА ОБУЧЕНИЕ НА ОБУЧИТЕЛИ

Ноември 2010



СЪДЪРЖАНИЕ

1	ПРОЕКТЪТ ПИСТЬОР.....	3
2	МЕТОДОЛОГИЯ НА ПРОЕКТА –	6
	ПОДХОД ЧРЕЗ КОМПЕТЕНТНОСТИТЕ.....	6
4	ЦЕЛИ НА ЕВРОПЕЙСКАТА ПРОГРАМА ЗА ОБУЧЕНИЕ НА ОБУЧИТЕЛИ	10
5	ИЗПОЛЗВАНА МЕТОДОЛОГИЯ.....	12
	5.1 ПРЕДСТАВЯНЕ	12
	5.2 СПИСЪК НА УЧАСТНИЦИТЕ В СЪЗДАВАНЕТО НА ПРОГРАМАТА ЗА ОБУЧЕНИЕ НА ОБУЧИТЕЛИ НА ПИСТЬОРИ	12
	5.3 РАБОТЕН ПЛАН-ГРАФИК	13
6	ОПИСАНИЕ НА ОБУЧЕНИЕТО.....	14
	НА ОБУЧИТЕЛИТЕ.....	14
	ЦЕЛИ НА ОБУЧЕНИЕТО НА ОБУЧИТЕЛИТЕ:.....	14
	ОПИСАТЕЛЕН ФИШ НА МОДУЛА ЗА ОБУЧЕНИЕ НА ОБУЧИТЕЛИТЕ НА ПИСТЬОРИ	15
7	ПЕДАГОГИЧЕСКИ СЦЕНАРИЙ НА.....	18
	ОБУЧЕНИЕТО НА ОБУЧИТЕЛИ НА ПИСТЬОРИ	18
	ВЪВЕДЕНИЕ.....	18
	ПРЕДСТАВЯНЕ НА ПЕДАГОГИЧЕСКИЯ СЦЕНАРИЙ.....	18
	СЪДЪРЖАНИЕ НА ОБУЧЕНИЕТО НА ОБУЧИТЕЛИ.....	19
	ИТЕРАТИВНИЯТ МОДЕЛ Е ОЧЕВИДНО ТОЗИ, КОЙТО ЩЕ БЪДЕ ИЗБРАН ЗА РАЗЛИЧНИТЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИ ЕКИПИ.8	
	ВЪПРОСНИК ЗА АВТО-ОЦЕНКА НА	34
8	ВЪПРОСНИК ЗА АВТО-ОЦЕНКА НА	35
9	РЕЧНИК	37

1

ПРОЕКТЪТ ПИСТЬОР

Развитието на ски-центровете е предизвикателство за икономическото развитие на планинските райони в Румъния и България. Съществуващите курорти не са достигнали нивото на качество на услугите, предлагани в големите европейски ски-центрове и по-специално френските. Франция има голяма известност в тази област, в нея се намира по-голямата част от големите международни ски-курорти.

Дейностите, които, с оглед практикуването на ски, могат да бъдат считани за ключови, са свързани с подготовката, поддръжката на пистите, безопасността и спасяването върху пистите. Тези дейности са основните в ски-центровете. Персоналът, зает с изпълняването на тези цели, има разнообразни задачи: поддръжка, подготовка на пистите, изработване на сняг, посрещане, профилактика, сигнализиране, информация, разполагане на средствата за предпазване, безопасно предизвикване на лавини, спасяване... И ако функцията спасяване е организирана в двете страни – България и Румъния, тази на поддръжката и обезопасяването на пистите не е структурирана. Тези две функции са разделени в Румъния и България, те са обединени във Франция. Те са обект на една френска квалификация, диплома за пистьор/спасител.

Проектът се състои в трансфер на френската квалификация към двете страни бенефициенти, като се адаптира към специфичния контекст на тези две страни.

Резултатите от проекта са следните:

- R1.** Проучване на състоянието, проблемите и перспективите, свързани с организацията на функциите поддръжка и спасяване върху пистите (организация на службите на пистите, функции на пистьорите, съществуващо обучение в трите страни).
- R2.** Проучване на условията за трансфер на френския диплом към 2-те страни партньори.
- R3.** За всяка от двете функции, поддръжка и спасяване, справочник на професионалните дейности.
- R4a.** Програма за обучение на пистьорите/спасители, модулна, прогресивна и интегрирана, набор от педагогически ресурси за трансфер на френските педагогически инструменти.

R4b. Съгласуване с Европейската квалификационна рамка. Проучване на възможностите за интегриране на новите инструменти на обучението в нормативните рамки на България и Румъния.

R5. Програма за обучение на обучители на пистьори, приложена при тестова група от 18 обучители (9 за всяка страна).

R6. Уеб сайт, брошура за представяне, CD за представяне на продукцията на проекта.

Проектът визира като основна цел професионализацията на пистьорите в двете страни, Румъния и България, за да се повиши нивото на качеството на услугите, предлагани в техните ски-курорти. В по-далечен план става дума също за благоприятстване на мобилността на професионалистите в рамките на европейските ски-курорти, мобилност, която ще съпътства интернационализирането на клиентелата.

Проектът се състои в трансфер, след адаптиране, на френския диплом, доказал се във времето. Неговото създаване става постепенно, от 70-те години насам. Обновен е през 90-те години.

Направеният избор за трансфер на френския диплом в рамките на този проект отговаря на двойна мотивация:

- От една страна, двете страни партньори, Румъния и България, са в процес на търсене на инженеринг за повишаване на нивото на собствената им система на обучение, все още силно белязана от колективистичния модел.
- От друга страна, двете професионални асоциации във Франция, Националният синдикат на лифтовите работници във Франция (SNTF) и Националната асоциация на ръководителите по обслужване на пистите (ADSP) правят проучвания за реактуализиране на квалификациите, които са изработили постепенно в продължение на тридесетина години.

Наистина, тези две асоциации, създадени през 1980 г., са се ангажирали много с проблемите, свързани с функцията, тъй като тяхната основна мисия е обучението на пистьорите спасители и организирането на стажове за квалификация. Присъствието на тези две асоциации показва интереса им към проекта.

Напоследък се наблюдава развитие на практиките на пързаляне, на типовете клиентела, на икономическия контекст на курортите, на техниките и материалите за оказване на помощ. Към частта основни технически познания, които са били доминиращи при създаването на дипломата, сега се прибавят нови измерения – комерсиална комуникация, превенция на рисковете за околната среда. Нарастващата комплексност на тази професия налага също да се обърща внимание на педагогическото обучение на обучителите на пистьори.

Трансферът се състои в предлагане на румънските и българските партньори на продукта от френския опит, диплома на пистъора спасител. Румънските и българските партньори ще могат да усвоят целия или част от този диплом и неговите съставни части, и това в съответствие с предизвикателствата, с които са се сблъскали, и с нормативните рамки, в които се ситуира тяхната дейност. Различните предвидени в проекта дейности ще позволят адаптирането на трансферираните части, за да се вземат изцяло предвид спецификите на контекста на курортите в тези две страни

По повод на този проект ще стане дума също:

- за размишления върху предимствата и недостатъците на разделянето на функциите поддръжка и спасяване, този дебат е отворен в трите страни;
- за адаптиране на продуктите от френския опит (съдържание на обучението и професионални квалификации) към румънския и българския контекст;
- но също и за споделяне между европейски партньори на една и съща педагогическа култура, центрирана върху един и същ подход, „Подхода чрез компетентностите”.

Другата важна характеристика на тази европейска педагогическа култура е свързана с Европейската квалификационна рамка. Мондиализирането на обмена засяга хората и тяхната квалификация. Докато мобилността на хората беше незначителна, не беше необходимо квалификациите да са прозрачни. Сегашната ситуация е съвсем друга. Всяка страна има нужда да привлече най-добрите таланти. За това е необходимо да се създаде европейско пространство на професионалните квалификации. Този европейски обхват на професионалните сертификати все още не е считан за очевиден от различните участници в системите за професионално обучение. Проектът Леонардо е привилегирован инструмент за изграждането на тази „европейска култура”.

В хода на адаптирането на този диплом към румънския и българския контекст, се създаде справочник на професионалните дейности, справочник за обучението за всяка от големите области на обучение (поддръжка, подготовка, обезопасяване, комуникация, спасяване и т.н.). От тези справочници на професионалните дейности са извлечени знанията, съответни на компетентностите, прилагани при тези дейности.

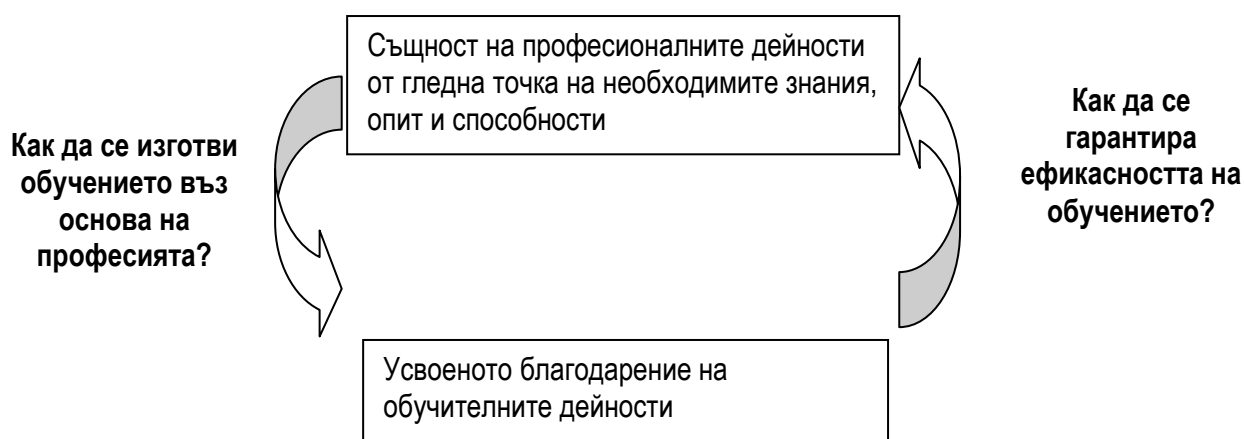
Инструментите за обучение, които ще са резултат от всичко това, ще бъдат съгласувани с Европейската квалификационна рамка (разполагане върху едно от 8-те нива, присъждане на ЕКВЕТ...).

2

МЕТОДОЛОГИЯ НА ПРОЕКТА – ПОДХОД ЧРЕЗ КОМПЕТЕНТНОСТИТЕ

Постепенно учителите разработиха подход, целящ „превръщането на обучението в лост на икономическото развитие”, а именно Подхода чрез компетентностите (ПЧК).

ПЧК е *подход, гледна точка, водеща насока*, която осмисля учителните практики. Тази насока се състои в обвързване на съществуващите професионални практики в рамките на дадена професия с обучението на титуляри в същата тази професия по такъв начин, че **резултатите** от обучението да окажат **пряко влияние** върху съответното работно място.



От тази водеща насока, каквато всъщност представлява ПЧК, се зароди нова област на компетентности на учителите, тази на **инженеринга на обучението**.

В рамките на проекта ще се придържаме към следното определение за инженеринг на обучението:

„Съвкупност от технически методи, приложими в обучението”. Цел на анализа е определена организация или услуга. Ето защо инженерингът на обучението се явява съвкупност от методи, инструменти, подходи, чиято основна цел е:

- Да бъде анализирана проблематиката, свързана с човешките ресурси при дадена организация на труда;
- Тази проблематика да намери израз в необходимостта от обучение;
- Да бъдат определени условията, при които обучението ще отговори на потребностите;

- Да се оцени дали дейността е оказала желан ефект върху проблематиката;
- Ако е възможно, да се направят необходимите корекции.
- В рамките на трансфера, беше използвана методологията на инженеринга на обучението в приложение на подхода чрез компетентностите. Съвкупността от произведени документи, които бяха предмет на методологически избор, са следните:
 - Методология за изработване на Проучването на състоянието, проблемите и перспективите, свързани с организацията на функциите поддръжка и спасяване върху пистите в трите страни;
 - Методология за изработване на Справочника на професионалните дейности;
 - Методология за позициониране на модулната програма за обучение на Пистьорите в Европейската квалификационна рамка.

3

ПРОДУКЦИЯ НА ПРОЕКТА

No.	Заглавие на документа	Код
1	Проучване на състоянието, проблемите и перспективите, свързани с организацията на функциите поддръжка и спасяване върху пистите в България (на френски език)	1_BG_fr
	Проучване на състоянието, проблемите и перспективите, свързани с организацията на функциите поддръжка и спасяване върху пистите в България (на български език)	1_BG_bg
2	Проучване на състоянието, проблемите и перспективите, свързани с организацията на функциите поддръжка и спасяване върху пистите във Франция (на френски език)	1_FR_fr
3	Проучване на състоянието, проблемите и перспективите, свързани с организацията на функциите поддръжка и спасяване върху пистите в Румъния (на френски език)	1_RO_fr
	Проучване на състоянието, проблемите и перспективите, свързани с организацията на функциите поддръжка и спасяване върху пистите в Румъния (на румънски език)	1_RO_ro
4	Европейски синтез на проучванията на състоянието, проблемите и перспективите, свързани с организацията на функциите поддръжка и спасяване върху пистите в България, Франция и Румъния (на български език)	1_EU_bg
	Европейски синтез на проучванията на състоянието, проблемите и перспективите, свързани с организацията на функциите поддръжка и спасяване върху пистите в България, Франция и Румъния (на френски език)	1_EU_fr
	Европейски синтез на проучванията на състоянието, проблемите и перспективите, свързани с организацията на функциите поддръжка и спасяване върху пистите в България, Франция и Румъния (на румънски език)	1_EU_ro
5	Проучване на възможностите за пренос на Националния диплом на френския пистьор (на български език)	2_EU_bg
	Проучване на възможностите за пренос на Националния диплом на френския пистьор (на френски език)	2_EU_fr
	Проучване на възможностите за пренос на Националния диплом на френския пистьор (на румънски език)	2_EU_ro

6	Справочник на професионалните дейности на пистъора в България (на български език)	3_BG_bg
	Справочник на професионалните дейности на пистъора в България (на френски език)	3_BG_fr
7	Справочник на професионалните дейности на пистъора във Франция (на френски език)	3_FR_fr
8	Справочник на професионалните дейности на пистъора в Румъния (на френски език)	3_RO_fr
	Справочник на професионалните дейности на пистъора в Румъния (на румънски език)	3_RO_ro
9	Европейски справочник на професионалните дейности на пистъорите (на български език)	3_EU_bg
	Европейски справочник на професионалните дейности на пистъорите (на френски език)	3_EU_fr
	Европейски справочник на професионалните дейности на пистъорите (на румънски език)	3_EU_ro
10	Европейска програма за модулно обучение на Пистъори (на български език)	4_EU_bg
	Европейска програма за модулно обучение на Пистъори (на френски език)	4_EU_fr
	Европейска програма за модулно обучение на Пистъори (на румънски език)	4_EU_ro
11	Списък на педагогическите ресурси, свързани с европейското модулно обучение на Пистъори (на български, френски, румънски език)	5_EU_bg_fr_ro
12	Европейска програма за обучение на обучители (на български език)	6_EU_bg
	Европейска програма за обучение на обучители (на френски език)	6_EU_fr
	Европейска програма за обучение на обучители (на румънски език)	6_EU_ro
13	Интернет сайт www.pisteur.eu (на български, френски, румънски език)	7_EU_bg_fr_ro
14	Брошура Пренос на френския Национален диплом на пистъора в България и Румъния (на български език)	8_EU_bg
	Брошура Пренос на френския Национален диплом на пистъора в България и Румъния (на френски език)	8_EU_fr
	Брошура Пренос на френския Национален диплом на пистъора в България и Румъния (на румънски език)	8_EU_ro
15	CD-rom Пренос на френския Национален диплом на пистъора в България и Румъния (на български, френски, румънски език)	9_EU_bg_fr_ro

4

ЦЕЛИ НА ЕВРОПЕЙСКАТА ПРОГРАМА ЗА ОБУЧЕНИЕ НА ОБУЧИТЕЛИ

Различните Справочници (станданти) за професионалните дейности и Модулният курс за обучение на пистьори бяха създадени, за да служат за РЕФЕРЕНТНА ОСНОВА

- На педагогическите екипи при разработване на програмите, педагогическите етапи, но също така и изпитите (тестове) за оценка
- На членовете на комисии за валидиране, или евентуално сертифициране в някои държави, за преценка, че по време на изпитите за валидиране или сертифициране кандидатите са съумели да мобилизират адекватни знания.

Тези справочници (станданти) и Модулният курс за обучение на пистьори бяха създадени с намерението да се разграничат валидирането/сертифицирането и процеса на обучение за получаването им.

Поради това, валидирането/сертифицирането за ПИСТЬОР не определя начина по който ще се провежда обучението от педагогическия екип. Следователно е необходимо екипите да дефинират методите и начините за организиране на обучението за получаване на валидация/сертификация за ПИСТЬОР

Програмата за обучение на обучители има две основни цели

1. От една страна, усвояването от педагогическите екипи от трите страни - които не са задължително запознати с понятието справочници (станданти), на функционалната връзка между справочник (стандарт) и знания, с определеното предназначение на справочниците (стандартите).
2. От друга страна, с подготовката за прилагане на Модулния курс за обучение. Тази подготовка ще намери израз в разработването на програмата за обучение, педагогическите етапи и тестове за валидиране или изпити.

Справочниците (стандартите) за професионалните дейности за функциите

- Изграждане и обезопасяване на пистите
- Изграждане и обезопасяване на пистите
- Спасяване

- Обработка на пистите (утъпкване)
- Производство на изкуствен сняг,

бяха изготвени в рамките на проекта Леонардо ПИСТЪОР

Трите държави обединиха усилията си за изготвянето на обща за тях програма за обучение на обучители на пистьори, въз основа на съществуващата френска програма.

Беше създаден пълен курс на модулно обучение на пистьори.

Този документ е програмата за обучение на обучители на пистьори. Целта е образователните екипи от България, Франция и Румъния да приспособят цялата документация на която се основава курсът за модулно обучение, но също така и да бъдат въведени в основните принципи в обучението.

Тези елементи са особено важни за доброто предаване на знанията..

Това обучение се вписва в стратегията на консорциума за разпространение и валоризиране на проекта Леонардо Пистьори.

5

ИЗПОЛЗВАНА МЕТОДОЛОГИЯ

5.1 ПРЕДСТАВЯНЕ

Програмата за обучение на обучители е изградена в партньорство. Първоначално беше изготвен проект за програмата от френския екип от обучители. След това програмата беше представена на международен семинар, за да бъде адаптирана към българския и румънския контекст. Във всяка от трите държави партньори, програмата за обучение на обучители ще се ръководи от националния ръководител. В България и в Румъния, ръководителят ще бъде подпомаган от френски научен експерт.

За изготвяне на обучението беше решено да се изготвят следните инструменти:

- Описание на модула за обучение на обучители
- Педагогически сценарий
- Педагогически ресурси

5.2 СПИСЪК НА УЧАСТНИЦИТЕ В СЪЗДАВАНЕТО НА ПРОГРАМАТА ЗА ОБУЧЕНИЕ НА ОБУЧИТЕЛИ НА ПИСТЬОРИ

Работният екип се състои от:

Име	Функция	Институция
Лурдес ФЕРНАНДЕС	Ръководител на проекта	ГРЕТА САВОА
Жав Бу КОСТЕРГ	Директор на Службата за пистите - Експерт	Управление на пистите във Вал Д'Изер
Кристиян ОТЖЕНДЪР	Vice Président formation	Асоциация на директорите на службите по пистите и безопасността
Людовик КОЕНДЕ	Отговорник з а мисията Обучение	Национален синдикат на операторите на лифтови съоръжения във Франция

Серж РИВЕЙ	Отговорник за мисията Писти	Национален синдикат на операторите на лифтови съоръжения във Франция
Доминик ЖУЕН	Инструктор пистьор – Обучител експерт	Служба за пистите в Тин
Бернат ПАСКАЛ МУСЕЛАР	Инструктор пистьор – Обучител експерт	Служба за пистите във Вал Д'Изер
Люк ОАРО	Координатор на обучението за Пистьор-секуристи	ГРЕТА САВОА
Цветелина КЪНЕВА	ЕКСПЕРТ	ЦРВЕП
Пенчо БАБУКЧИЕВ	ЕКСПЕРТ	ЦРВЕП
Роза ТОНЕВА	ЕКСПЕРТ	ЦРВЕП
Татяна АНГЕЛОВА	ЕКСПЕРТ	ЦРВЕП
Кармен БАРНА	ЕКСПЕРТ	Трансилвански университет
Иор ШОАРЕС	Заместник-директор	Ана ТЕЛЕФЕРИЧ
Милена КУЛЕВА	ЕКСПЕРТ	Национална спортна академия
Захари ШОПОВ	Директор	Пампорово АД
Георги КАРМИТЕВ	Заместник-директор	Пампорово АД

5.3 РАБОТЕН ПЛАН-ГРАФИК

График на международните работни срещи по програмата за обучение на обучители:

Вид на срещата	Място	Дата	Предмет
Европейки семинар	Яш	12-13 декември 2009 г.	Изготвяне на модулен механизъм за обучение на пистьори
Европейки семинар	Пампорово	20-21 януари 2010	Изготвяне на европейската програма за обучение на обучители
Ръководен комитет	Лион	10-12 март 2010 г.	Оценка на проекта Представяне на работата на националните групи
Европейки семинар	Яш	17 –18 май 2010 г.	Методология СЕС и ECVET
Ръководен комитет	София	6 - 7 юни 2010	Експертна оценка и валидиране на резултатите Актуализиране на работния план за последния етап от проекта.

6

ОПИСАНИЕ НА ОБУЧЕНИЕТО НА ОБУЧИТЕЛИТЕ

ЦЕЛИ НА ОБУЧЕНИЕТО НА ОБУЧИТЕЛИТЕ:

Различните Справочници на професионалните дейности и Модулната програма за обучение на Пистьори са изработени, за да служат за СПРАВКА.

- На педагогическите екипи, за да могат те да изработят техните програми, тяхната педагогическа прогресия, но също така и доказателствата при оценяването.
- На членовете на комисиите за валидиране или евентуално за сертифициране в някои страни, за да могат те да са сигурни в процеса на валидирането или на сертифицирането, че кандидатите могат добре да мобилизират съответните знания.

Тези справочници и Модулната програма за обучение на пистьори са изработени с цел да се постигне разграничение между валидиране/сертифициране и процеса на обучение, който води до него.

От това следва, че валидирането/сертифицирането на ПИСТЬОРА не обуславя начина, по който обучението ще бъде проведено от педагогическия екип. Необходимо е следователно начините на организация на обучението, завършващо с валидиране/сертифициране на ПИСТЬОРА да бъдат определени от педагогическите екипи.

Така, програмата за обучение на обучители има две основни цели:


1. От една страна, запознаването на педагогическите екипи от 3-те страни, екипи, които не са задължително запознати с понятието за справочници, с функционалната връзка между справочник и знания, с методиката за ползване на справочниците.
2. От друга страна, подготовката на прилагането на Модулната програма за обучение. Тази подготовка ще се състои в създаването на програма за обучение, на педагогическата прогресия и на доказателствата за валидиране или изпита.

При обучението на обучителите бяха засегнати 4 големи теми:

- Прогнозното управление на длъжностите и компетентностите и Подхода чрез Компетентностите

- Педагогическата употреба на Справочника на професионалните дейности
- Моделите на педагогическа прогресия
- Фазата на оценяването

ОПИСАТЕЛЕН ФИШ НА МОДУЛА ЗА ОБУЧЕНИЕ НА ОБУЧИТЕЛИТЕ НА ПИСТЬОРИ

	<p>ЕВРОПЕЙСКА ПРОГРАМА ЗА ОБУЧЕНИЕ НА ИНСТРУКТОРИ, ПОДГОТВЯЩИ СПЕЦИАЛИСТИ ПО ПОДДРЪЖКА И ЕКСПЛОАТАЦИЯ НА СКИ ПИСТИ</p>	<p>Издание - 22 януари 2010 г.</p>
---	--	------------------------------------

<p>Цели</p>	<p>След приключване на обучението, участниците ще :</p> <p>Познават принципите за изготвяне на програми на обучение, в зависимост от подхода и съответните умения</p> <p>Те ще могат :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Да използват различните характеристики на професионалните дейности, специфични за професията на специалистите в областта на поддръжката и експлоатацията на ски писти. • Да анализират и придобият педагогическа практика/правоспособност на инструктори • Да развият ефикасни поведенчески умения и да овладеят методите на онагледяване, необходими за успешното провеждане на професионалното обучение, предназначено за възрастни. • Да предават ключовото познание – най-важните моменти от него (теория, практика на поведението, ...), присъщи на професията на специалистите в областта на поддръжката и експлоатацията на ски писти в рамките на обучението за възрастни. <p>Те ще имат нужните умения, за да:</p> <p>Приложат на практика ключовите педагогически умения.</p>
<p>Съдържание на модулите</p>	<p>Модул 0 – Представяне на резултатите от проекта „Леонардо – Специалисти в областта на поддръжката и експлоатацията на ски писти“.</p> <p>. Споделяне и определяне на значимостта на резултатите, имащи значение за всички участници, работещи в тази област</p> <p>Модул 1 – Индивидуален подход, отчитащ уменията и образователен инженеринг.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Структура и използване на набор от уменията, характерни за професионалните дейности – длъжностна характеристика <p>Модул 2– Основни понятия (основа) в областта на педагогиката за възрастни</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Образователни профили ▪ Педагогически типологии ▪ Педагогически техники и методики ▪ Степени на самостоятелност <p>Модул 3 – Организация на педагогическия процес и анимация /интеграция</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Основни елементи, които не трябва да пропускаме ▪ Организационна логистика ▪ Управление на кризисните ситуации - стратегия за избягване и/или адаптиране на проблемите ▪ Техники на анимация/интеграция <p>Модул 4 – Познаване и използване на помощни технически средства</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Представяне на различните видове педагогически помощни технически средства: предимства и недостатъци ▪ Съвети по отношение на представянето с цел дадено помощно средство да стане ясно и разбираемо (грешки, които можете да избегнете) <p>Модул 5 – Изготвяне на образователен сценарий / програма</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Определяне на общата и на педагогическата цел ▪ Педагогическият сценарий (като се подчертават основните пунктове – отправни точки) ▪ Редуване на образователните методи и на помощните средства ▪ Разпределяне на времето. <p>Модул 6 – Комуникация</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Познаване на участниците (профили) ▪ Съжителство в групата. ▪ Работа в групата. ▪ Словесна и несловесна комуникация. <p>Модул 7 – Основи на методологията на оценяване по време на обучението</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Видове методи на оценяване : предимства и недостатъци ▪ Критерии в тази област.
<p>Предварителни изисквания</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Опит като специалист в областта на поддръжката и експлоатацията на ски писти. (Устройство/обезопасяване, Помощ, Трамбоване или Производство на изкуствен сняг) ▪ Умения за предаване на познанието.

Педагогически методи	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Експозе чрез диапроектор ▪ Работа по работни групи ▪ Обмяна на опит
Участници	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Бъдещи инструктори на специалисти по поддръжка и експлоатация на ски писти ▪ Френски преподаватели – специалисти по поддръжка и експлоатация на ски писти
Продължителност	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 3 дни - 7 часа всеки ден
Оценяване	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Анкета за проверка на удовлетвореността ▪ Самооценяване, предназначено за оценка на промяната на начина на представяне в областта на обучението ▪ Оценка на наученото (QCM/ Изготвяне на педагогически мини сценарий)
Одобрение / издаван документ	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Удостоверение за стаж, издаден от ГРЕТА САВОА ▪ При успех на изпита в края на обучението – Удостоверение за придобита квалификация като Инструктор, обучаващ специалисти по поддръжка и експлоатация на ски писти, издадено от ГРЕТА САВОА и френски специалисти в областта
Място	Предстои до бъде определено
Дати	Предстои да бъдат определени
Лектори	Ръководителите във всяка една от съответните страни и френски специалисти в областта на поддръжката и експлоатацията на ски писти
Организатори	Ръководителите на партньорските екипи в съответните страни

7

ПЕДАГОГИЧЕСКИ СЦЕНАРИЙ НА ОБУЧЕНИЕТО НА ОБУЧИТЕЛИ НА ПИСТЬОРИ

ВЪВЕДЕНИЕ

Педагогическият сценарий въвежда в логиката на действието по обучението педагогическата прогресия на учителя. Педагогическият сценарий описва последователното развитие на действията както на учителя, така и на участниците.

Той определя кой какво прави и в кой момент.

В него се посочват и педагогическите ресурси, необходими за обучението.

ПРЕДСТАВЯНЕ НА ПЕДАГОГИЧЕСКИЯ СЦЕНАРИЙ

I ден
9.00 – 10.00. Посрещане/представяне на участниците и ръководителите. Представяне на проекта Леонардо ПИСТЬОР и на педагогическия сценарий
10.00-11.00. Преглед на съществуващите практики за обучение на пистьори (програма, продължителност, педагогически инструменти, начини за оценка и валидиране и др.)
11.00 – 12.00. Представяне на Подхода чрез компетентностите и методологическите принципи на инженеринга за обучение. Разисквания относно понятието компетенции.
12.00 – 13.00. Обяд
13.30 – 14.45. Представяне на извършения в страната анализ на ситуацията, представяне на европейското обобщение на анализите на ситуацията (по-специално на прогнозните елементи за тази професия).
15.00 – 16.30. Представяне на методологията, целите и състава на компетентностния подход
<u>Документи :</u> Списък на заглавията за преглед на практиките. Списъкът със заглавията трябва да се раздаде преди обучението.. Преди обучението да се раздадат документите: (Справочник на професионалните дейности, Справочник на компетентностите, Справочник на знанията, Сертификативни единици, Валидиране на придобитото чрез опита) Диапорама върху Подхода чрез компетентностите и инженеринг на обучението, Справочник на професионалните дейности.

II ден
9.00 – 10.00. Представяне на методологията, целите и структурата на Справочник на компетенциите
10.00 – 11.00. Представяне на методологията, целите и структурата на Справочника на знанията.
11.00 – 12.00. Представяне на процедурата за валидиране на опита в страната
12.00 – 13.00. Обяд.
13.30 – 15.00. Колективно използване, въз основа на професионална ситуация, на справочниците(стандартите).
15.00 – 16.30. Представяне на трите модела за образователна прогресия (итеративен, секвентен и смесен). Разискване относно предимствата и недостатъците на всеки от тези модели.

Документи :

Диапорама за Справочника на компетентностите, Справочника на знанията, RC, RS, UC DossierVAE

Писмени описания на професионалната ситуация

Схема на трите модела

СЪДЪРЖАНИЕ НА ОБУЧЕНИЕТО НА ОБУЧИТЕЛИ

ОТ ПРОГНОЗНОТО УПРАВЛЕНИЕ НА ДЛЪЖНОСТИТЕ И КОМПЕТЕНЦИИТЕ КЪМ КОМПЕТЕННОСТНИЯ ПОДХОД

Прогнозното управление на длъжностите и компетенциите е особен начин на мислене и на действие в рамките на една от функциите на предприятието, която е „управление на човешките ресурси“. Тя представлява ”инструмент”, използван от службите за управление на персонала на предприятието.

Изправени пред все по-засилващите се промени (технологични изменения, глобализация на икономиката, нарастване на конкуренцията, засилен натиск върху цените, срокове, качество и т.н.), предприятията трябва да разглеждат „човешкия ресурс“ като основен фактор за постиженията на предприятието.

Следователно, неговата задача вече не е само да *управлява* персонала, а да ръководи компетенциите.

Прогнозното управление на длъжностите и компетенциите следователно се фокусира не само въз основа на сега съществуващите длъжности, но и върху бъдещите такива. Предприятието прави предвиждания по този начин за едно обозримо бъдеще, за да изпреварят новите компетенции, които сътрудниците ще трябва да придобият. Това е революция, пред която са изправени службите за персонала от двадесетина години насам. Следователно, тези служби ще разглеждат обучението, което е производител на компетенции, като стратегически лост на развитието на икономическите постижения.

Прогнозното управление на длъжностите и компетенциите следователно се фокусира върху длъжностите и компетенциите, които те изискват.

„Строителната площадка“ на обучението за пистьори е ситуирана в полето на прогнозното управление на длъжностите и компетенциите. Така, при изграждането на Справочниците (стандартни) на професионалните дейности Така, при изграждането на Справочника (стандартите) за професионалните дейности, беше използван не само анализът на реално изпълняваните от професионалистите дейности, но също така бяха взети под внимание и предвидимите промени на тази длъжност.

При изграждането на Справочниците (стандартите) на професионалните дейности беше възприета следната гледна точка: този справочник (стандарт) следва не само да описва съществуващите сега професионални дейности, които реално се упражняват, но също така и дейностите, които вероятно ще се изискват в едно обозримо бъдеще.

От тази гледна точка се определя справочника (стандарта) за професионалните дейности като справочник (стандарт) за

- Дейностите, които са необходими в момента
- И дейностите, които вероятно ще се изискват в близко бъдеще

Следователно, това не е само една фотография на сега съществуващото, но по-точно един облог за бъдещето.

ПОДХОД ЧРЕЗ КОМПЕТЕНТНОСТИТЕ

Прогнозното управление на длъжностите и компетенциите използва инструменти за анализ на длъжностите, и не само на настоящите, но и на бъдещите такива, за да извлече какви компетенции се изискват. Лицата, отговарящи за „управлението компетенциите“ използват обучението като икономически лост за развитието на компетенциите. Обучението вече не се разглежда като „социален разход“ необходим за запазване на социалния мир, а като

„инвестиция“ от която предприятието очаква възвръщаемост по отношение на икономическите постижения.

Постоянното обучение на работещите се вписва в тази перспектива. Основният въпрос за учителите вече е: как създаденият механизъм на обучение може да допринесе за развитието на компетенции, а оттам и за нарастването на икономическия успех

Постепенно, учителите създадоха подход, чрез който „обучението се разглежда като лост за икономически успех“ – това е Подходът чрез компетентностите.

Подходът чрез компетентностите не е методология, следователно той не разполага с инструменти, които да могат да бъдат стандартизирани. Това е подход, гледна точка, водещ фактор, който определя смисъла на учебните практики.

Той се състои в свързването на сега съществуващи професионални дейности с бъдещи такива за дадена професия, както и обучението на упражняващите тази професия, за да могат резултатите от обучението да оказват своя ефект на работното място

Подходът чрез компетентностите, като ръководен фактор, намира конкретен израз чрез методологии и инструменти. Те бяха разработени постепенно от учителите, работещи в тази област. Тази конструктивна работа създаде нова област на компетенции на учителите – инженеринг за обучение.

Определението на инженеринг за обучение, възприето в рамките на настоящия проект е следното:

« Съвкупност от инженерни методи, прилагани при обучението ». Обект на анализ е дадена организация или услуга. Следователно, инженеринга на обучението е съвкупност от методи, инструменти, подходи, които имат за цел:

- Да се анализира проблематиката свързана с човешките ресурси в дадена организация на труда

- Въз основа на тази проблематика, да се определят нуждите от обучение
 - Да се определят условията, при които това обучение може да отговори на нуждите
 - Да се направи преценка дали тези действия са оказали ефект върху проблематиката
- Евентуално да се извършат корекции »

«Съвкупност от инженерни методи, прилагани за обучението. Отправната цел на анализа е дадена организация или служба. Инженерингът на обучението следователно е съвкупност от методи, инструменти, подходи, които имат за цел

- да се анализира проблематиката на човешките ресурси в дадена трудова организация

- да се изрази тази проблематика чрез нуждите от обучение
- Да се определят условията, при които това обучение можа да отговори на длъжностите
- Да се оцени дали действието а произвело ефект върху проблематиката.
- Евентуално да се нанесат корекции.

Обучителният инженеринг обхваща компетенциите на „инженера по обучението”, който като всеки инженер анализира проблематиката на дадената система, за да предложи решения. Инженерът по обучението разполага с методологии и инструменти.

Съществуват множество методологии и инструменти, които са в услуга на обучителния инженеринг. В рамките на този проект, ние избрахме определени методологии и инструменти. Тези методологии и инструменти са представеното по-долу. Те ще бъдат разяснени в следващите глави. Специално ще бъдат уточнени гледните точки, ограниченията на използваните инструменти и осъществени резултати.

Подходът чрез компетентностите е евристичен подход и в този смисъл той е рационален, обмислен, подкрепен с доводи и способен да даде очакваните резултати, но той в никакъв случай не е гаранция за това, че тези резултати ще бъдат действително постигнати.

Съществуват редица фактори, които въздействат на всеки един от етапите - от обучителната дейност назад към дейността. Тези фактори въздействат върху процеса на „необходимост от обучение – постигнатото от обучението – въздействие на обучението”

Инженерът по обучението в никакъв случай не може да гарантира, че очакваните резултати ще бъдат постигнати. Подходът чрез компетентностите е скромн опит да се създадат максимално условия за постигане на очакваните резултати. Подходът чрез компетентностите е скромн опит да се рационализират методите, за да се постигне спойка между отделните инструменти за постигане на максимален ефект от обучението.

Тези фактори изразяват изборът направен от инженера по обучението, избор понякога технически, но понякога по-скоро политически. Съществуват и други фактори, независещи от инженера по обучението, върху които той няма влияние и които могат да се отразят върху процеса.

Подходът чрез компетентностите, следователно е резултат от обмислено предизвикателство

Съществуват различни методологии и инструменти, които конкретизират Подхода чрез компетентностите. Това многообразие се подсилва от многобройните варианти, които стоят през инженера по обучението.

Гледната точка за двойната обърната пирамида:

Подходът чрез компетентностите, който беше използван за целия срок на проекта, се характеризира също така и от образователна гледна точка, която можем да си представим като двойна обърната пирамида. Необходимо е да се съчетаят

- от една страна, такова значение на концепцията за компетенциите, което е способност за действие, за противодействие в една постоянно движеща се професионална ситуация изисква мобилизация, съчетание на знания от всякакво естество. Компетентността включва също така способността да се пренасят начини на действие от една ситуация в друга. Тази концепция определя компетентността като глобална способност, която не се свежда до сбор от съставните ѝ елементи.
- От друга страна, аналитичен подход, който тръгва от цялото към все по-отдалечените части (типова длъжност, дейност, задача, компетентност, знание, цел на обучението)

Избраният подход се състои в разлагане на типовата длъжност до целта на обучението, за да се стимулира ученето, но като се свържат отново знанията помежду им, поставяйки обучавания в глобални ситуации, в които той трябва да мобилизира, да комбинира знания от всякакво естество.

Поради тази причина, компетенциите няма да се оценяват поотделно, а групирани по глобални, комплексни оценъчни ситуации, в които кандидатът трябва да рекомбинира множество от знания.

МЕТОДОЛОГИЯ ЗА ИЗГОТВЯНЕТО НА АНАЛИЗА НА СИТУАЦИЯТА В БЪЛГАРИЯ, ФРАНЦИЯ И РУМЪНИЯ

Изграждането на нова сертификация изисква съответната длъжност да е поставена в социално-икономическия контекст, в който се вписва. Това е така, защото длъжността е съставен елемент от едно цяло, което представлява производителна организация – Ски-курорт. Ски-курортите се отличават с голямо многообразие по отношение на организацията, предлаганите услуги, техниките и т.н. Различията в курортите оказват влияние върху длъжността. От друга страна, самите местата за стопанска дейност са съставни елементи от един икономически център, чиито многобройни характеристики също така влияят върху длъжността.

Освен това, тази обща рамка на длъжността не е статична. Тя търпи икономически, социален и политически натиск, което я кара да се приспособява. Перспективите за развитие на планинския

ски сектор също оказват влияние върху длъжността Пистьор. Важно е да се изгради сертификация не само като се изхожда от фотографията на сегашния контекст, но и въз основа на

Необходимостта да се изтъкне общата рамка на длъжността важи още повече, когато става дума да се изгради обучение с европейска насоченост, като се има предвид, че контекстът, историята, начините на организация на ски-курортите в трите държави са доста различни.

Избраният процес на изграждане на обучението за пистьори е следният:

- Изготвяне на характеристиката на общата рамка на длъжността AST за всяка от трите държави.
- Изграждане на справочник (стандарт) за професионалните дейности

Характеристиката на общата рамка беше направена под формата на „анализ на ситуацията относно организацията на функциите Поддръжка и Спасяване в ски-зоните в трите държави партньорки”.

В тази глава е представена методологията за изготвянето на този анализ на ситуацията

ЦЕЛИ НА АНАЛИЗА НА СИТУАЦИЯТА

Целите са две::

- От гледна точка на международния характер на проекта е необходимо членовете на консорциума да придобият представа за организацията на сектора на ски-курортите в чужбина.

Всеки от членовете на консорциума познава много добре сектора на ски-туризма в собствената си държава, поради което участва в този проект. Тази работа дава възможност да се изгради обща културна форма, която представлява „бекграунда” на проекта, основата върху която ще се изгради обучението и ще бъде извършен трансфера. Тази основа е съставена от **общите характеристики** в трите държави, **значимите разлики** в длъжността Пистьор.

- От гледна точка на изграждането на професионално обучение е необходимо създателите му да впишат своята работа по обучителен инженеринг в една социално-икономическа реалност.

Тази реалност може да има различни форми за различните държави, затова европейското обучение трябва да бъде адекватно на всеки различен контекст.

От друга страна, тази реалност не е неизменна, тя е подложена на еволюционни фактори в контекста на глобализация на икономиката, в частност на икономиката на туризма, които трябва

да бъдат взети под внимание при изграждане на обучението. За всяка държава, тези еволюции могат да бъдат близки или различни. Европейското обучение трябва да бъде адекватно на тези еволюции.

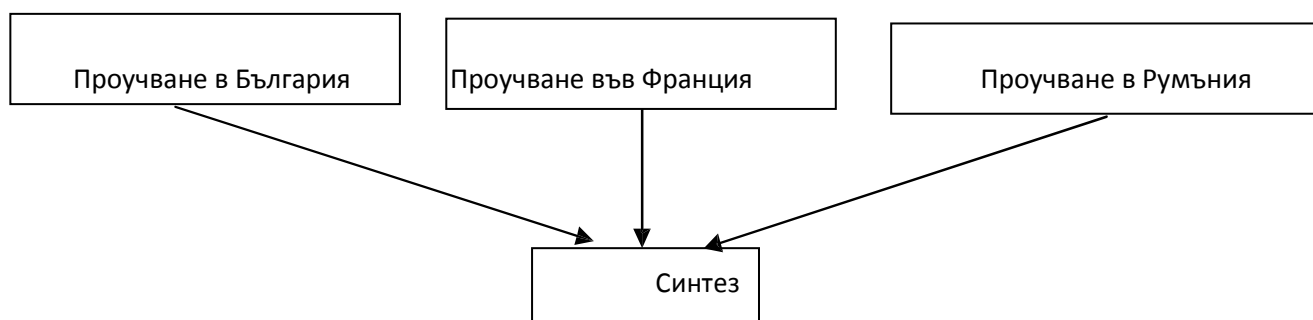
МЕТОДОЛОГИЯ ЗА ИЗГОТВЯНЕ НА ОЦЕНКА НА СИТУАЦИЯТА

Три анализа на ситуацията и европейско обобщение

За да се направи характеристика на социалния и икономически контекст, в който участва Пистьорът, бяха извършени три анализа на ситуацията в сектора на ски - туризма и на нуждите от професионализиране на длъжността Пистьор в България, Франция и Румъния.

Всяка група, в която участваха всички партньори от една държава, беше натоварена да проведе проучвания, след които да се изготви доклад за анализа на ситуацията в тяхната държава относно организацията на ски-курортите.

На координатора на проекта беше възложено да състави обобщение от тези доклади.



МЕТОДОЛОГИЯ ЗА РАЗРАБОТВАНЕ НА СПРАВОЧНИКА (СТАНДАРТА) ЗА ПРОФЕСИОНАЛНИТЕ ДЕЙНОСТИ

Справочникът (стандартът) за професионалните дейности представлява „референтен“ документ. Терминът „референтен“, така както е използван в рамките на учебния инженеринг, е документ който съдържа референции, документ на който се позоваваме за мотивиране на един или друг избор.

Референциите, които се съдържат в справочника (стандартта) се отнасят за професионалните дейности. Справочникът (стандартът) описва професионалните дейности за дадена „типова длъжност“

Понятието за типова длъжност:

Длъжността е съвкупност от професионални дейности и задачи, способстващи за постигането на една и съща професионална цел. Всички те са възложени на едно и също лице. Една и съща длъжност може да има различни конфигурации, според професионалната организация, която ги е създавала или региона, където тя е ситуирана. Тъй като съществува един общ субстрат на различните длъжности, те могат да бъдат групирани в обща длъжностна група, която ще наречем „типова длъжност“. Типовите длъжности не зависят от организации или региони. Длъжности, включени в справочници за длъжностите на пазара на труда, са типови длъжности.

Анализите, довели до създаването на европейския справочник за професионалните дейности за пистьори, бяха проведени по следния начин:

- Във всяка от трите държави, беше разработен справочник на професионалните дейности за типова длъжност Пистьор.
- Чрез обединяване на трите национални типови длъжности, беше изготвена „европейска“ типова длъжност.

Схема за изработване на Справочника за професионалните дейности

Схемата е следната :

Дейност A1 :		
Задача A1T1 :		
Списък на операциите, съставляващи задачата:	Условия за осъществяване на задачата:	Очаквани резултати или изисквания за задачата :
.....	Първоначални условия : Оперативни технически методи : Инструменти и съоръжения : Процедури по качество, безопасност:

Определението на задачата, както и описанието на операциите позволяват да се „изведат“ компетенцията или компетенциите на лицето, изпълняващо задачата.

Описанието дадено в раздела „условия за осъществяване“ позволява да се идентифицират практическите, теоретични, методологични знания, които се изискват за тази задача.

Първоначалните условия позволяват да се определи кои елементи следва да бъдат взети под внимание от Пистьора, преди да пристъпи към осъществяване на задачата; тези елементи са важни, тъй като въз основа на тях служителят определя даден начин на действие.

Техническите оперативни методи са присъщи на задачата, те ще бъдат част от целите на обучението. Инструментите и съоръженията също са обект на оперативни методи, към които се прибавят в много случаи минимални технологични познания

Процедурите по качество и безопасност също трябва да се познават и използват.

Този раздел е адаптиран в зависимост от вида на описаните дейности, като могат да бъдат цитирани и други точки.

В зависимост от задачите, анализаторите запазиха четирите първоначални точки или отстраниха някои точки, които не бяха целесъобразни спрямо задачата.

Описанието в раздела „очаквани резултати, изисквания“ допълва критериите и индикаторите за оценка в Справочника за сертифициране. Избраните точки в този раздел са в максимално възможна корелация с описаните операции. Изискванията също представляват средство за определяне на релационните знания, които са необходими за задържане на позицията.

Останалите раздели на Справочника за професионалните дейности:

Освен описанията на дейностите и задачите, Справочникът за професионалните дейности съдържа раздел, в който се уточнява контекстът на длъжността. Длъжността е реситуирана в своя контекст. Последователно са уточнени:

Секторът на дейност, в който е ситуирана длъжността. Компетенциите от обучението „Пистьор“ следва да позволяват на техния титуляр да упражнява във всяко едно предприятие в този сектор. Изискванията на обучението, следователно, са много по-обширни от изискванията, които може да има някой от ски-курортите.

Типове предприятия. Тук намира израз голямото многообразие от организации на работа. Компетенциите от сертифицирането следва да могат да позволяват на служителя да се адаптира към това многообразие от организации на работа. Ето защо, обучението ще наблегне на способностите за адаптиране, за поливалентност. Предприятията ще трябва сами да се погрижат да обучат новоназначените си служители за техните специфични дейности, чрез „обучение-адаптиране“.

Познаването на тези *професионални* рискове и тяхното предотвратяване са неразделна част от обучението. Мястото на *титуляря* в дадена длъжност е величина, която изразява йерархическата линия.

Предвидимите еволюции на длъжността са величина, която оказва силно влияние върху Справочника за професионалните дейности, както беше обяснено по-горе.

В предговора се уточнява

- « Вида на документа: Справочникът за професионалните дейности определя полето на професионалните дейности на пистъора.

- Неговите 3 функции

- а. Посредническа функция между различните партньори, участващи в разработването на сертификация. Служители и обучители трябва да бъдат съгласни за прицела на обучението.

- б. Инструментална функция в процеса на разработване на сертификацията, като изведените от анализа на професионалната дейност елементи съставят базата върху която се изгражда справочникът за сертифициране. Справочникът за професионалните дейности се използва от обучителите, за да се схванат по-добре професионалните цели на сертифицирането, за да се предвидят ситуациите за оценка на компетенциите.

- в. Информираща функция относно професионалните цели на обучението за всички организации за професионална информация и ориентация.”».

Значение на понятието „компетенции”, използвано в проекта:

Литературата относно обучителния инженеринг, управлението на човешките ресурси и трудовата социология е многословна по отношение на понятието „компетенции””. Това понятие си превърна през последните двадесет години в централно понятие в сферата на обучението.

Различните анализи и подходи показват, че това понятие в крайна сметка трудно може да бъде очертано. Във Франция са изведени повече от сто дефиниции за това понятие. Липсата на установеност на понятието говори, че то може би не е такова. Става дума по-скоро за представа или за « измислена дума», което би могло да се определи чрез съдържанието, което неговият автор иска да вложи.

Все пак, научната общност е съгласна с факта, че компетенцията

- е свързана с мобилизирането на различни ресурси (предишен опит, достижения, ресурси на заобикалящата среда и др.)
- че то не може да се констатира директно, но че би трябвало да съществува от момента в който имаме някакво постижение б

В рамките на този проект, ние възприехме подхода на Guy LE BOTERF за това понятие. Този автор набляга върху необходимостта на се надскочи „спорът за дефинициите“ и сочи, че основният въпрос не е „какво е компетенцията?“, а „от какво понятие за компетенция се нуждаем?“ ».

В рамките на този проект се нуждаем от понятие за компетентност, чрез което

- да се направи връзка между професионалната дейност и обучението
- да се определят различните знания, които ще бъдат обект на обучителните дейности
- да се идентифицират факторите, които могат да им повлияят

В същото време, тези компетенции следва да могат да бъдат оценени по строг, или поне обективен начин.

Ние избрахме значението, което G Le Boterf влага в компетенцията, тъй като смятаме, че то отговаря на нашите нужди. Тази дефиниция е следната:

« компетентността е способността на човек да мобилизира ресурси

- вътрешно присъщи (придобитите знания, предишен опит, способности и т.н.)
- външните ресурси (материали, съоръжения, документални ресурси и т.н.)

за да действа в дадена професионална ситуация и да постигне очакваните резултати. »

Знанията, концептуални, методологични или релационни, представляват ресурси, които човек мобилизира при упражняване на трудовата си дейност. Но процедурите, оперативните методи, съоръженията, базите данни, колегите, които характеризират работната ситуация, са също така ресурси, които могат да се мобилизират при упражняване на професията.

Тази дефиниция дава възможност да надхвърлим една все още често срещана концепция за компетентността, според която компетентността е съвкупност от „знания, способности за успех, социални умения“. Дефиницията, която дава G Le Boterf показва, че компетентността не е „състояние“ характерно за субекта, а „процес“, който възниква от конфронтацията между професионалната ситуация и потенциалните възможности на индивида.

G Le Boterf казва: « Мисля, че тези, които се вълнуват от този въпрос (оценка на компетенциите) – предприятията, изследователите, ергономистите, обучителите, постепенно излизат от един етап в който преобладаващ беше аналитичният подход към компетентността: този подход не е бил и не е ли все още често пъти определян като „сбор“ от знания, способности за успех, социални умения? Да се опишат компетенциите означаваше те да се изброят. Смяташе се, че се върши отчитане чрез изготвяне на списъци. Много от справочниците за длъжностите и компетенциите свидетелстват за това, като съпоставят списък на дейностите и списък на компетенциите. Този подход се».

Всъщност, компетентността е „умение за действие“ , тя е също така и „воля за действие“ и „възможност за действие“. Не е достатъчно човек да знае, но трябва и да иска и да може. Въз основа на това значение на компетентността, става възможно да се изведат факторите, които влияят върху процеса на компетентността.

За да действа компетентно, човек трябва да знае как да мобилизира ресурси в действието си, но трябва също така да иска и да може да го направи. Ресурсите са два вида – „вътрешно присъщи“ и „външни, от средата“. Този смисъл позволява да се изгради моделът на компетентността като процес“.

Твърде често компетентността се свежда до качество (състояние) присъщо на човека и това качество е „знанието“. Работата на G Le Boterf изтъкна фактори за влияние на компетентността, които бяха игнорирани или пренебрегвани, например организация на работата, стил на мениджмънт, социално-професионалната идентичност на паритетната група, и др.

Този модел позиционира на точното място приноса на обучението за развитието на компетенциите. Този принос се отнася най-вече за „умението да се мобилизират ресурсите“ и неговите ендогенни фактори на влияние-

Този модел показва границите на изграждане на справочници за сертифициране. Компетентността да даден човек, дори сертифицирана, не се свежда до списък от компетенции произтичащи от професионални дейности. Също както и процесът на развитие на компетенциите не се влияе само, нито основно, от обучението, било то замислено с най-добрите методи на обучителния инженеринг.

Все пак, обучението трябва да даде своя принос, своя подобаващ принос за развитие на компетенциите. Може да се предположи, че с прилагането на методологиите на обучителния инженеринг в този проект, обучението ще даде своя подобаващ принос.

МЕТОДОЛОГИЯ ЗА ИЗГРАЖДАНЕТО НА СПРАВОЧНИКА ЗА ЗНАНИЯТА (RS) Определение на Справочник за знанията

Трябва да се разграничат справочник за знанията и програма за обучение в общоприетия смисъл.

Програмата за обучение е съвкупност от понятия, които преподавателят или учителят трябва да преподава. Въз основа на програмата, преподавателят изгражда образователна прогресия в зависимост от характеристиката на обучаваните и от времето определено за обучение. Дълг на преподавателя е да обхване възможно най-пълно цялата програма. За

всяка част от програмата могат да се провеждат изпити, което означава, че всички части на програмата са равнозначни.

В рамките на професионалното обучение, справочникът за знанията, както личи от наименованието му, е справочен документ, тоест той дава справка, на него се позовава учителят за да изгради образователните ресурси, да състави стъпките на обучението. Не всички знания имат еднаква важност, тъй като компетенциите трябва да бъдат реконтекстуализирани в зависимост от използваните на местно ниво техники. Знанията, отнасящи се за техниките, използвани в предприятието на обучаваният, трябва да бъдат обект на задълбочено изучаване (Вж. таксономичната таблица), а останалите няма да бъдат описани.

Справочникът за знанията е съвкупността от знания, които са заложили в упражняването на професионалната дейност. Компетентността е определена като способност да се мобилизират различни знания в група за професионални ситуации, а Справочникът за знанията е съвкупността от тези знания.

Типология на знанията :

В проекта Леонардо бяха идентифицирани 4 типа знания, които имат различно значение за компетентността:

- Концептуални знания, които са теоретични знания, върху които се основава научната и техническата култура в дадена професия..
- Тези знания представляват важна част от мисловната „референтна рамка“, въз основа на която служителът решава да действа.
- Методологичните, или процедурни знания. Този тип знания определят „начина да действат“ или това, което при много от професиите се нарича „правилата на изкуството“ .
- Практическите знания са съставени основно от професионални действия, оперативни методи.
- Релационните знания в тази професия заемат все по-голям дял. Те самите съставят област на знания наречена „Посрещане, отношение и комуникация“

Тази типология замества успешно една типология, която днес вече остаряла, състояща се в описание на

- Знанията
- способността за постигане на успех
- Социалните умения.

в която, знанието обикновено се разбира като теоретично или концептуално знание. Умението за постигане на успех е едно „вяло понятие“, доколкото може да става дума за практическо знание, за методологическо знание, понякога за познавателни знания. Способността за постигане на успех също е едно „вяло понятие“ и освен това опасно, тъй като

може да доведе до форми на подчиняване на поведението на стойности, издигнати от йерархиите.

Избраната типология за проекта Леонардо е „по-твърда“ и по малко оспорима.

ПРОГРАМА И ОБРАЗОВАТЕЛНА ПРОГРЕСИЯ

Какво се разбира под контекстуализация на компетенциите

Справочникът за професионалните дейности е изграден върху концепцията за типова длъжност (вж. методология на изграждане на Справочника за професионалните дейности). Типовата длъжност по дефиниция е абстрактно понятие. Даден човек може да упражнява тази длъжност в дадена държава, в дадена служба. Теоретичните, практическите, методологичните и релационни знания не са еднакви спрямо пистовите служби, тяхната организация, мащаба на курорта. Сертификацията, обаче, е еднаква, което означава, че компетенциите на Пистьорите, тоест компетенциите които трябва да им позволят след определено време на адаптиране, да упражняват тази професия в различни структури.

Предоставеното обучение трябва да вземе предвид съвкупността от знанията за тази длъжност, но тези знания ще се разглеждат според тяхното значение.

По този начин компетентността се връща отново в един специфичен контекст. Програмата, която ще последва от тази контекстуализация ще бъде следователно различна за всяка държава, за всяка пистова служба, но сертификацията ще бъде идентична.

Под образователно прогресия се разбира организирането във времето на образователни стъпки, за да се улесни постигането на учебните цели. Програма и прогресия се отнасят за обучението като цяло, програма и прогресия се отнасят и за всяка една от областите на обучението.

Ако програмата за обучение зависи от контекстуализацията на обучението, то образователната прогресия зависи повече от избора на стратегия за обучението.

Изборът се състои в 2 модела на образователна прогресия. Тези два модела са изложени по-долу:

Ще бъдат указани предимствата и недостатъците на всеки от тях.

Педагогическите екипи от трите държави ще изберат модела на образователна прогресия и ще се уточнят педагогическите гледни точки.

Програмата за обучение ще се изготви въз основа на списъка на отбелязаните знания и като се вземе предвид контекстуализацията на компетенциите

Образователната прогресия ще трябва да организира подреждането

- На образователните стъпки, които ще позволят на участниците да придобият знания, които ще бъдат мобилизирани при упражняването на професионалните дейности
- Стъпки на образователна оценка на различните етапи от обучението
- Изпити (тестове) за оценка, а след това за валидиране на компетенциите

Тази подредба не е единна. Тя зависи от гледната точка относно педагогическата стратегия.

Секвентен модел

Модул на обучение наричаме съвкупността от последователни стъпки в обучението, като тази съвкупност е насочена към една генерална цел и завършва със стъпка на оценяване.

Следователно, модулът се отнася за обучението, програмата и представлява стъпало в образователната прогресия. Възприет по този начин, модулът не се отнася за сертифицирането, той не е част от сертификацията.

Някои педагогически практики за обучителен инженеринг се състоят в придаването на сертификационна цел на всеки модел. Тоест, всеки модел е насочен към дадена компетенция, следователно моделът съдържа образователни стъпки, които са насочени към придобиване на знания за мобилизиране в съответната компетенция. Всеки модел ще завършва със стъпка за оценка и валидиране на компетенцията.

При секвентния модел се приема, че когато даден модул е завършен, не е необходимо понататъшно връщане към целите от които той е съставен, компетенцията за счита за овладяна, следователно не е необходимо тя да бъде преразглеждана.

При този модел, прогресията е определена веднъж завинаги чрез застъпване на модулите. Тя се налага на всички педагогически екипи.

Този модел слива понятието за сертификационна единица и понятието за обучителна единица (съвкупност от стъпки за обучение). Следователно, описанието на сертификацията не е отделено от описанието на курса на обучение. Това представлява отклонение от европейската препоръка да се осигури колкото може повече това разграничение.

Итеративен модел

Този модел се основава върху следните гледни точки:

- Компетенциите, вписани в сертификацията, са заключителни компетенции, тоест компетенции които трябва да владее всеки, изпълняващ длъжността пистьор. В тази концепция няма компетенции, които трябва да предшестват други компетенции, всички те трябва да бъдат овладени до края на процеса на обучението.

- Компетенциите се изграждат постепенно- учителят изготвя в началото прости ситуации за обучение, които въвеждат малка част знания. Постепенно, той усложнява ситуацията, представя ги по различни начини, променя контекста и т.н.... По този начин, всяка от компетенциите се разглежда многократно от различни ъгли. В края на курса на обучение, компетенциите ще се оценяват, признават чрез изпити, които също ще бъдат заключителни.

При този модел, педагогическите екипи изграждат своя собствена педагогическа стратегия в зависимост от

- Типологията на приетите за обучение курсисти, техните предварителни достижения
- Професионалните ситуации, в които ще бъдат поставени обучаваните.

Всеки учител, отговарящ за дадена област, ще организира своята образователна прогресия в зависимост от стратегията, определена за педагогическия екип. Той ще може да организира тази прогресия като определи учебни единици (съвкупност от стъпки в обучението, насочени към една обща цел).

Тази прогресия ще бъде адаптирана постепенно през етапите на протичане на обучението, в зависимост от ритъма на възприемане от обучаваните.

Този модел предполага способността на учителите да работят в екип.

Този модел разграничава понятията сертификационна единица и единица за обучение. Описанието на сертификацията, следователно, не зависи от описанието на курса на обучение

Итеративният модел е избраният понастоящем за френския Национален сертификат за пистьор спасител 1-ва степен.

Разликите между двата модела могат да бъдат обобщени както следва:

Секвентен модел	Итеративен модел
Компетенциите са описани така че да образуват учебна прогресия	Компетенциите са заключителни, те се отнасят за единиците, те не включват специален ред.
Компетенциите са обект на обучение по време на ограничен във времето учебен модул.	Компетенциите са обект на многократни обучения през целия курс на обучение
Компетенциите се оценяват в края на всеки модул.	Компетенциите се оценяват в края на обучението

Итеративният модел е очевидно този, който ще бъде избран за различните педагогически екипи.

8

ВЪПРОСНИК ЗА АВТО-ОЦЕНКА НА РЕЗУЛТАТИТЕ ОТ ОБУЧЕНИЕТО

Тази оценка има за цел подобряване на качеството на обучението и по-доброто съответствие на вашите нужди.

Име , презиме (по желание) :

1) Водене на обучението

Сложете кръстче срещу съответния избор

- 2 :	Много недостатъчно	+ 2 :	Много задоволително
- 1 :	По-скоро недостатъчно	+ 1 :	задоволително

Области на оценка	- 2	- 1	+ 1	+2	Без мнение	Коментари
Подготовка и водене на обучението (контакт, предварителна информация....)						
Материални условия на обучението						
Активност на групата, участие, обмен на мнения						
Ясно определяне на целите						
Адаптиране на съдържанието на целите						
Качество на методите и подходите на обучението						
Редуване на теория и вкарване в ситуация						

2) Приноси на обучението

Видове принос	- 2	- 1	+ 1	+ 2	Без мнение	Коментари
<i>Представените резултати на проекта Пистьор :</i> - <i>Методологията Подход чрез компетентностите</i> - <i>Използване на Справочника на професионалните дейности</i> - <i>Материалите за модулното обучение на Пистьорите</i>						
<i>Научни познания за предмета</i>						
<i>Дидактически и /или педагогически принос</i>						
<i>Технически приноси : документи, средства, помощни материали</i>						
<i>Принос за отношенията : работа в екип, връзка с обучаемия, връзка с възрастния</i>						
Заключение : Това, което научих / придобих:						

3) Намерения за прилагане на практика на усвоеното по време на обучението

Според мен, това обучение имаше за цел да ме направи способен да :
<u>В края на това обучение, аз съм способен, в моята ежедневна практика, да:</u>
<u>С кои средства на обучение ?</u>

4) Перспективи

За едно бъдещо обучение какво развитие бихте препоръчали ?

В края на обучението, какви нови нужди от обучение са се появили ?

Благодаря ви за участието!

Длъжност

Длъжността е съвкупност от професионални дейности и задачи за постигането на единна професионална цел. Тази съвкупност от дейности и задачи се изпълнява от едно лице. Дадена длъжност може да има различни конфигурации, в зависимост от професионалната организация която ги е създадала, или в зависимост от района, където се изпълнява.

Функция

Функцията в дадено предприятие представлява полето на реализация, което следва да позволи изпълнението на нейните цели. Функцията се определя от:

- нейната сфера на компетентност:
 - нейното поле (периметър) на дейност
 - нейната власт
 - нейната степен на обвързаност (пред кого се отчита?)
- нейните цели:
 - какви следва да бъдат нейните постижения?
 - какви са нейните отговорности?
 - какви са очакваните резултати?
- нейните ресурси:
 - какви средства са необходими за осъществяване на нейните компетенции?

Професия

Професията е съвкупността от всички дейности, насочени към обща цел и групирани според общите си технически характеристики.

Всяка професия включва сбор от знания, специфичен опит и професионални умения, които се овладяват постепенно, поетапно, започвайки от най-простото към най-сложното.

Според *G.Le Boterf*, професията обикновено се определя от 4 главни характеристики:

- Набор от предимно технически знания и опит
- съвкупност от морални правила, специфични за общността към която принадлежи
- идентичност, позволяваща да се определи мястото в обществото.
- възможност за задълбочаване на знанията и уменията чрез натрупания опит.

Оперативен метод

Съвкупността от всички операции, които трябва да бъдат изпълнени в определен ред за осъществяване на дадена задача. Всяко предприятие има своите собствени оперативни

методи, което определя неговата специфичност. В по-широк смисъл, оперативен метод често пъти е синоним на процедура. В Стандарта за професионалните дейности (RAP) оперативният метод означава съвкупността от операции, които трябва да извършва пистьорът-секурист.

Справочник

Справочникът е документ, който съдържа референтни данни, тоест данни, от които трябва да изхожда съответният професионалист при извършване на своята дейност. Например: Обучаващият, за да изгради последователност на обучението, трябва да се позовава на професионалния справочник за професионални дейности (RAP), за да придаде смисъл на обучението.

Понятието справочник се противопоставя на програма. Програмата изхожда от съдържателния педагогически подход (обичаен за обучението), докато справочникът изхожда от компетентностния подход.

Задачи :

Съвкупност от операции, които даден професионалист осъществява при изпълнение на дадена дейност. Обхватът на това понятие е доста обширен, така че за една и съща длъжност могат да бъдат обхванати около двадесет задачи. Изборът на такъв обхват се основава на факта, че в следваната методология компетенциите се отделят от задачите, и в контекста на промените които се извършват в сферата на труда, компетенциите не трябва да бъдат твърде тесни нито прекалено фокусирани върху опита, а напротив - широки, фокусирани не върху самата работа, а върху конкретното действие и дори върху реакцията.

Знания

Знанието е „обективизирано“ познание, данни, понятия, процедури, методи, които съществуват „извън познаващия субект“ и са кодирани в различни трудове.

Използвани съкращения

ADSP

Association Nationale des Directeurs des Pistes et de la Sécurité des stations de sport d'hiver
Национална асоциация на директорите на писти и на Безопасност на централите за зимни спортове

ANMS

Association Nationale des Maires de Station de Montagne
Национална асоциация на кметовете на планински курорти

BNPS

Brevet National Pisteur Secouriste

Национален сертификат за Пистьор-секурист

CGMM

Connaissances générales du Milieu de la Montagne

Общи познания за планинската среда

PSC1

Prévention et Secours Civiques de niveau 1

Гражданска охрана и Спасяване – ниво 1

PSE 1

Premiers secours en équipe de niveau 1

Първа помощ в екип – ниво 1

PSE2

Premiers Secours en Equipe niveau2

Първа помощ в екип – ниво 2

SNTF

Syndicat National des téléphériques de France

Национален синдикат на лифтовите съоръжения във Франция

Германия

proInnovation Dr. Anne Rösgen
Ziegelstr. 18; 66113 Saarbrücken - Allemagne
Personne de contact: Dr. Anne ROSGEN
Tel 004968142541
Fax 004968142541
e-mail: anne.roesgen@proInnovation.de
www.proInnovation.de

Франция

Le Groupement d'Intérêt Public – Formation et Insertion Professionnelles de l'Académie de Grenoble (GIP FIPAG)

5 rue Roland Garros, 38320 Eybens - France
Tel 00 334 565 24641
Fax 00 334 565 24650
http://www.ac-grenoble.fr
Personnes de contact:
Jean Noël PACHOUD

e-mail: jean-noel.pachoud@ac-grenoble.fr

GRETA SAVOIE

88, avenue de Bassens
73000 BASSENS, France
Personne de contact: Lourdes FERNANDES
e-mail : lourdes.fernandes@ac-grenoble.fr
Tél :00 33479602525
Fax :00 33479602526

e-mail : gretaca@ac-grenoble.fr

www.gretasavoie.fr

SNTF / DSF – Syndicat National des Téléphériques de France

Alpespace , bâtiment Annapurna
24, rue St Exupéry
73800 FRANCLIN, FRANCE
Personne de contact: Serge RIVEILL
e-mail : s.riveill@sntf.org
Tél :00 33479266070
Fax :00 33479960871
www.sntf.org

ADSP – Association nationale des Directeurs de Pistes et de la sécurité de stations de sport d'hiver

SPVB, La Croisette
73440 Les Menuires , FRANCE
Personne de contact: Christian HOTTEGINDRE
e-mail : adsp.france@valleedesbelleville.fr
Tél : 00 33 479006447
e-mail : adsp.france@valleedesbelleville.fr
www.adsp.org

REGIE DES PISTES DE VAL D'ISERE

Mairie de Val d'Isère
BP 260 73155 VAL D'ISERE Cedex
Personne de contact: Jean lou COSTERG
e-mail : services.pistes@valdisere.fr
Tél : + 33 479060210
Fax : + 33 479061880
e-mail : services.pistes@valdisere.fr
www.valdisere.com

България

ЦЕНТЪР ЗА РАЗВИТИЕ И ВНЕДРЯВАНЕ НА ЕВРОПЕЙСКИ ПРАКТИКИ CENTRE POUR LE DEVELOPPEMENT ET L'INNOVATION

ул. „Красна китка“ №9, 1618, София, България

Лице за контакти: Цветелина Кънева

Tel: 00 359 888 783872

e-mail: drkaneva@abv.bg

НАЦИОНАЛНА СПОРТНА АКАДЕМИЯ „В. ЛЕВСКИ“ ACADEMIE NATIONALE DES SPORTS « V. LEVSKI »

Студентски град, 1700, София, България

Лице за контакти: проф. Даниела Дашева

Tel : 00 359 898 776595

e-mail : dani_dash@yahoo.com

Tel /Fax : 00 359 296 25148

e-mail : intrelations@nsa.bg

ПАМПОРОВО АД

РАМПОРОВО АД

ул. „Дунав“ №3, 4700, Смолян, България

Tel : +359 309 58518, fax : +359 309 58110,

Лице за контакти: Захари Шопов

Tel: 00 359 899 986712

e-mail : zshopov@pamporovoresort.com

www.pamporovoresort.com

Румъния

Universitatea Transilvania din Braşov

L'Universite Transilvania de Brasov

B-dul Eroilor nr.29 Brasov 500036 Roumanie

Personne de contact: Carmen BARNA

Tel: 00 40 268 413000

Fax: 00 40 268 474060

e-mail: carmenbarna@unitbv.ro

www.unitbv.ro

Asociația Națională a Salvatorilor Montani din România SALVAMONT

Association Nationale des Sauveteurs en Montagne de Roumanie SALVAMONT

Adresse : str. Ecaterina Varga nr. 23 cod 500003, Brasov,

Tel/Fax:+400268471517

www.osalvamont.ro

Personnes de contact :

Mircea OPRIS, President

Tel. : 0040726686690

Sabin CORNOIU, secrétaire général

Tel.: 0040722211042

sabin.cornoiu@cjgorj.ro

Asociația PARTENER-Grupul de Inițiativă pentru Dezvoltarea Locală

Association PARTENER-le Groupement d'Initiative pour le Développement Local

Str. Vasile Conta, nr. 42 700106 Iași România

Personne de contact: Cătălin ILAȘCU

Tel: 00 40 232 217884

Fax: 00 40 232 270502

e-mail: catalin@asociatia-partener.ro

www.asociatia-partener.ro

SC Ana Teleferic SA

Braşov -Poiana Braşov, Hotel SPORT

Personne de contact: Ion RUFĂ

Tel: 00 40 268 407330

Fax: 00 40 268 407332

e-mail: rufai@anateleferic.ro

www.anateleferic.ro

Този проект беше финансиран с подкрепата на Европейската Комисия.

Тази публикация касае само нейния автор и Комисията не поема отговорност за това, как ще се използва информацията, която се съдържа в нея.