



SUNRISE

ЦЕЛ: ПОВИШАВАНЕ НА
МОТИВАЦИЯТА И УМЕНИЯТА
НА УЧИТЕЛИ И ОБУЧИТЕЛИ В
ОБЩЕСТВО, БАЗИРАНО НА ЗНАНИЯ:

ОБУЧЕНИЕ В АВТЕНТИЧНА СРЕДА
ПРИЗНАВАНЕ НА ПРЕДВАРИТЕЛНО
ПРИДОБИТИ КОМПЕТЕНЦИИ
ПРИ ИНДИВИДУАЛИЗИРАНО
ПРОФЕСИОНАЛНО ОБРАЗОВАНИЕ
ОБУЧЕНИЕ НА РАБОТНОТО МЯСТО

SUNRISE е проект за трансфер на иновации, подкрепян от Програмата „Обучение през целия живот” на Европейския съюз за образование и култура „Леонардо да Винчи”. Проектът е с продължителност Ноември 2007 – Октомври 2009 година.

Добре дошли!

След 20 г. работа по Европейски проекти за Средното професионално образование (VET) ние все още сме ентузиазирани да се учим един от друг. Защото ние съзнаваме важността на образованието: „Образованието представлява за обществото това, което е Слънцето за живота.”

Образованието трябва да се обновява непрекъснато във времето и да се адаптира към новите условия и предизвикателства. За да посрещнем местните нужди от образователни услуги, ние може да намерим иновативни решения далеч извън пределите на страната ни. Вместо да изобретяваме колелото отново, ние може да разчитаме на нашите европейски колеги: да изучим, анализираме, оценим и адаптираме техния опит към нашите условия. Понякога това означава просто „да откъснем ниските плодове”, т.е. просто заимстване на опита и прилагане на място; в други случаи са необходими доста усилия, за да се приложат иновациите в нови условия. Винаги обаче сътрудничеството между Европейски партньори в проект подобрява ефикасността на работата и задължава всеки партньор да анализира и да бъде самокритичен, така че и двамата партньори - предаващият и приемащият опита получават изгода от обратната връзка.

Добре дошли в нашия проект, предлагащ нов начин на работа и ново удоволствие от нея,

....един нов Слънчев изгрев /SUNRISE/!

Проектът

Чрез този проект три иновации, които се прилагат в някои Европейски институции, се адаптират към условията в други страни – членки на ЕС. Проектът има за цел на базата на продължаващото обучение да сближи учители и обучители от различни страни. И преподавателите, и приемащите иновационния опит имат полза от обратната връзка / проверка на резултатите/. Пет пилотни проекта са реализирани за прилагане на 3-те иновации в рамките на SUNRISE.

Обучение в автентична среда: С оглед на обучение на учениците в среда, близка до реалния живот, обучителната среда трябва да бъде автентична. Автентичното обучение е педагогически подход, който позволява на учениците да изследват, проучват, дискутират и конструират съдържателни концепции и взаимовръзки в контекста на реалния живот, разработвайки проекти (задачи) от практическо значение за тях самите. Терминът „автентичен“ се дефинира като действителен, реален, истински. Ако обучението е автентично, учащите се са ангажирани и обучавани да решават действителни проблеми, което благоприятствува възможността за директна връзка между новия учебен материал и тяхната предварителна подготовка. Истинската мощ на автентичното обучение е възможността за активно включване на учащите се в собственото им обучение, опирайки се на тяхната вътрешна мотивация.

Признаване на предварително придобити компетенции: Искате ли да изучавате отново неща, които вече знаете? Един от приоритетите на Копенхагенската декларация (2002) е признаване на неформалното и самостоятелното обучение. Да подготвя компетентни и конкурентноспособни хора е основна цел на професионалното образование. При някои индивиди компетенциите представляват съчетание от умения и начин на мислене, които се постигат чрез процес на обучение през целия живот, което в много случаи не включва стандартно обучение. Възможността да се признаят налични компетенции и образованието да бъде продължено в неформална образователна среда е заложена в някои образователни системи и има като резултат:

- a/ мотивация на най-младите /момчета и момичета/ и на възрастните учащи се да се вляят в официалната система на обучение;
- b/ официално признаване на техните компетенции;
- v/ по-реалистични и персонифицирани учебни програми.

Обучение на работното място: Методологическото разделяне на работна и обучителна среда е сериозен въпрос от дълго време. Модерните тенденции са фокусирани да обединят тези две страни, да подсилят връзките между образованието и бизнеса. Повечето Европейски образователни системи включват стаж с различна продължителност и интензивност на учениците в различни компании, където наставници (обучители на работното място) осигуряват подкрепа и надграждане на образователния процес.

В много страни тези обучители предварително преминават определена подготовка относно начин на преподаване и социални комуникации с цел оптимизиране на времето за учене на работното място.

Резултати

В продължение на две години бяха разработени няколко пилотни проекта за трансфер на гореописаните иновации. Резултатите и изводите от тези “експериментални опити” са приложени на електронен носител. Най-общо казано, набляга се на:

- Адаптирането на иновации в различни страни (в образователните им системи) доведе до различни резултати, каквото бе и очакването, защото хората в работните групи бяха различни, нуждите на приемащите иновации институции бяха различни, начините на работа в различните работни групи бяха различни, или накратко: различните среди доведоха до различни резултати. Ние считаме, че това е допълнителен принос към проекта.
- Мотивацията на хората, включени в процесите на обучение (предимно ученици, колежани и учители, но и помощен персонал в училищата) нарастна по време на тяхното участие в проекта.
- Повечето пилотни проекти отчитат устойчив висок интерес към приложение на иновациите и в бъдеще. ■



ОБУЧЕНИЕ В АВТЕНТИЧНА СРЕДА

ЗА ДА СЕ НАПРАВИ ОБУЧЕНИЕТО
НА УЧЕНИЦИТЕ БЛИЗКО ДО
СИТУАЦИИТЕ В РЕАЛНИЯ ЖИВОТ,
ОБУЧИТЕЛНАТА СРЕДА ТРЯБВА ДА
Е АВТЕНТИЧНА.

Обучение в автентична среда в образованието, един подход за обучение

By Madelon de Beus¹

I. История

Нуждата от промени в образованието

През последните 10 години в дневния ред на срещите за земеделско обучение и в разговорите и обсъжданията между специалисти се появяваха следните основни моменти:

- Броят ученици в земеделското обучение намалява. Младите хора не мислят, че този вид образование е “жестоко” или “секси”. Неща като перспектива за кариера, доходи и по-висок социален статус може да имат своята роля за това.
- Все повече ученици напускат образованието преди да са получили диплома или квалификация, особено преди дори да имат Европейска диплома за II степен / средно образование /. Този проблем се осъзнава от всички страни, въпреки, че броят на напусналите учениците е различен в отделните държави.

¹ Madelon de Beus MSc is director of Stoas University for Applied Sciences and teacher education in the Netherlands, offers courses in the level of Associate degree, Bachelor and Master of education.



- Връзката с пазара на труда може да бъде по-добра. Учениците нямат умения, за да приложат теоретичното знание, придобито в професионалното училище, на работното си място и не са учили как да се справят с конфликти. Пазара на труда се оплаква от навлизащите в него млади работници.

Учениците трябва да могат да се справят с проблеми, с които ще се срещнат в бъдещия си трудов живот. Това е аргумент, поддържан в оплакванията, които правят компаниите за новоназначените ученици като техни служители. Компаниите често спорят, че учениците знаят много факти, но не са компетентни (Bastiaens и Martens, 2000 г.)². Казано по друг начин, те не са обучени да разрешават реални работни проблеми. От друга страна, в училищата и университетите обучаемите често се оплакват, че не виждат връзката на даден предмет със специализацията, за която се обучават. Те често изживяват задачите за обучение и оценка като тривиални и фокусирани почти изцяло върху фактологичното познание. (Birenbaum и Dochy, 1996 г.)³. Изглежда, че вида обучение, предлаган в училище, не съпада с това, което компаниите наричат компетентни служители.⁴

- Бързо променящият се Европейски пазар на труда търси годни за работа хора; хора, които няма да имат проблем със смяна на работата и притежаващи компетенции да превключват доста бързо. И други промени в земеделския сектор би трябвало да имат отражение в земеделското обучение. Такива са например позицията и ролята на фермерите и техния принос към проблемите на екологията, Европейското законодателство, пременящите се граници, новите възможности и световните проблеми с храненето.

Тези моменти, с изключение на последния, се потвърждават от ЕС⁵, както може да бъде заключено от срещите в Лисабон, Копенхаген и Маастрихт за образованието.

В допълнение към това, върху образованието се отразяват и други процеси:

- Обществото се промени от индустриално към информационно. Това означава, че младите хора могат да получават информация от целия свят без ограничения, от всякакво естество и в големи количества. Родителите, училището, църквата, и местният вестник не са вече единствените източници на информация. Вниманието на учениците е разделено и училището вече не е най-атрактивният елемент в техния живот.
- Новите форми на комуникация и Интернет дават на младите хора възможност да комуникират с другите от целия свят по 24 часа на ден. Те учат от и с другите, обменят информация, използват английски език. Това отнема цялото им внимание.
- Младите хора са силно еманципирани. Те имат ясни собствени мнения и не се страхуват да ги изразят в класната стая или извън училището. Учителят не е вече единственият, който знае и ръководи. Как да се справят с това учителите?
- Хората вече не работят една и съща работа през целия си живот, както бяха свикнали в миналото. От работниците се очаква да бъдат гъвкави и да продължават да учат. В наши дни да имаш диплома често не означава, че си научил достатъчно. Как могат младите хора да се подготвят за бъдеще, в което те да бъдат гъвкави и подходящи да бъдат наети на работа?

Поглед назад

Поглеждайки назад в историята научаваме, че училищата не винаги са съществували. Един млад човек може да започне работа просто като чирак и ако е късметлия

² Bastiaens & Martens, 2000, *Conditions form web-based learning with real events*.

³ Birenbaum & Dochy, 1996, *Alternatives in assessment of achievements, learning processes and prior knowledge*.

⁴ Quotation by Gulikers J., Bastiaens, Th., & Martens R., 2005, *The surplus of an authentic learning environment*.

⁵ Cedefop 2004, *Vocational education and training, key to the future*.

и малко талантлив може да научи много от своя майстор. Това, разбира се, не е приложимо за всички млади хора. През вековете системите за учене от този вид са били институционализирани и все повече млади хора получават възможността да се учат и развиват. При този начин на учене е съществувала връзка един-към-един (лице-в-лице) между майстора (учителя) и чирака. Понякога е имало повече чираци в една работилница.

С навлизането на индустриализацията нуждата да се образуват всички момчета, а по-късно и момичета, става необходимост. Днес в западното общество считаме за нормално, че всички млади хора учат в училище и дори завършват една или повече степени.

Ражда се училището. Всички знаем какво представляват училищата: далеч от реалния свят поставяме учениците в класната стая, където учителят води лекции, а учениците слушат и записват. След това учениците се прибират в къщи и се опитват да научат нещата в сърцевина и да ги разберат. Накрая от ученика се очаква да може да възпроизведе информацията, която му е била дадена от учителя и учебниците, или да реши теоретични проблеми. В най-добрия случай има няколко устни изпита, чрез които са проверява разбирането.

През 20 век тази форма на образование, базирана на знания и ръководена от учителя, бе задоволителна за всички. Училището осигуряваше единствения източник на информация в едно повече или по-малко праволинейно общество. При този начин на учене имаше един учител за цяла група ученици (обикновено 25 – 30). В някои страни обучаемите във (висше) професионално образование имаха и практическо обучение в фирми по време на образованието си.

Въпреки, че има много ценни аспекти на “традиционното” образование, очевидно то вече не устройва нашите младите хора, нито нашето общество. Учениците и студентите днес нямат същите причини да учат като тези, отпреди 30 години.

Това води до следните въпроси:

Как можем да изменим нашето земеделско професионално образование, за да го направим по-атрактивно⁶ за младите хора, по-добре свързано с пазара на труда и как да подготвим учениците със умения и знания за живота? Ето списък със съответните въпроси:

- Как можем да посрещнем търсенето на пазара на труда?
- Как да посрещнем търсенето от страна на правителството за образование на повече умели работници?
- Как да посрещнем търсенето от страна на младите хора и да им осигурим привлекателно и модерно образование?
- Кое знание и опит могат да бъде от полза?
- Способни ли сме да създадем концептуална рамка, която обединява тези цели?
- Кои са партньорите в това и какви са изводите за тях?
- Какви инструменти имаме?
- Как може този нов подход да бъде въведен в системата?
- Как да се справим с различията между отделните страни?

В следващата част на статията ще обясня как може да бъде позиционирана концептуалната рамка на обучението в автентична среда.

⁶ Значимостта на атрактивното професионално образование и обучение е спомената от CEDEFOP в публикацията “Vocational education and training, key to the future”, 2004. ⁷ Stoof, A.,Martens, R.L., Van Merriënboer, J.J.G., & Bastiaens, Th.J., (2002), *The boundary approach of competence, a constructivist aid for understanding and using the concept of competence.*

II. Концепцията, един подход за обучение от друга гледна точка

Отнесени към нивото на това, какво обучавемия би трябвало да научи и би могъл да приложи на практика, когато започне работа, квалификациите не би трябвало да се описват само в терминологията на знание, но и като начин, чрез който знанието, уменията, отношението и трансфера се интегрират. Както може би вие всички знаете, това е, което наричаме компетентности. Примери за такива компетентности са способността да се решават проблеми, да се комуникира с контрагенти или клиенти, да се справяме ефективно с промените, да се дефинират собствени обучителни въпроси и да се поема отговорност за персонално обучение.

По време на последното десетилетие ударението върху образованието се промени от фокус върху запамятане на знанието към развитие на интегралната цялост на знанието, уменията и отношението. С други думи учениците трябва да развият компетенции (Stoof, Martens, van Merriënboer, и Bastiaens, 2002 г.)⁷.

Когато си поставите въпроса в коя ситуация ученикът трябва да може да използва тези компетентности на практика, то има само един възможен отговор: в реалния живот; в автентична ситуация - в контекст, подобен на ситуациите от трудовия живот.

Развитието на широки професионални компетентности чрез обучение в работна среда бе определено в “Изследването от Маастрихт” като ключово измерение на иновацията в професионалното образование и обучение. Въпреки, че все още не е доказано, че това е решението, предизвикателство е да се използва тази идея като отправна точка към развитие на балансиран нов модел за професионално образование и обучение в земеделското образование.

Въпроси от реалния живот

Обучението в автентична среда е подход за обучение, който се основава на изследване на процеса на учене и извличане на познание. Една широко застъпвана образователна теория (конструктивизъм) твърди, че учениците възприемат най-добре чрез включването им в задачи при обучение в автентична среда, чрез задаване на въпроси и чрез позоваване на минал опит. Накратко, за да научат учениците наистина нещо, обучението трябва да се извършва по начин и на място, които са съвместими с техния “реален” живот, както в, така и извън класната стая, и да се справят с реални сложни проблеми, с реални въпроси и с реални интереси.

Теорията за конструктивизма се свързва с ученето заедно с другите, защото ученето е социално-културна дейност, например чрез използване на говорим език /говорене/. Това води до теорията за социалния конструктивизъм.

По дефиниция, терминът “обучение в автентична среда” означава обучение, което използва проблеми и проекти от реалния свят и позволява на учениците да ги изследват и дискутират по подходящи начини.

Този подход се различава в голяма степен от традиционната “лекция” в клас, основаваща се на бихевиористичната гледна точка, при която преподавателите дават на учениците факти и друго съдържание, което учениците трябва да запаметят и повторят по време на тестове.

Newmann иWehlage (19, 93 г.) доказват, че учениците, които се сблъскват с обучителни ситуации от реалния живот и със среда, която симулира проблеми от реалния свят със съответна сложност и ограничения, са стимулирани да прилагат мисловни процеси от по-висш порядък и стратегии на активно учене. Така обучението в автентична среда стимулира студентите да развият не само знания, но и умения и отношение, които се изискват за ефективното им представяне в нови проблемни ситуации (Birenbaum и Dochy, 1996; Herrington и Herrington, 1998 г.)⁸.

⁷ Stoof, A., Martens, R.L., Van Merriënboer, J.J.G., и Bastiaens, Th.J., (2002 г.), *The boundary approach of competence, a constructivist aid for understanding and using the concept of competence.*

⁸ Newmann, F.M. & Wehlage, G.G., 1993. *Five standards for authentic instruction.*

Автентичният контекст е крайъгълният камък на новия подход. Herrington и Oliver⁹, 2000 г., обясняват това по следния начин: “Средата за автентично обучение осигурява контекст, който отразява начинът, по който знанието и уменията ще бъдат използвани в реалния живот. Това включва физична или виртуална среда, която наподобява реалния свят с неговата сложност и ограничения, и осигурява избори и възможности, каквито присъстват в реалния живот. Често се използват електронни приложения, за да се покаже на учениците ползата от обучението в автентична среда и за да бъдат те стимулирани да развият компетенции, които ще са приложими в техния бъдещ професионален или ежедневен живот.”

Както всички знаем, технологията осигурява широк спектър от възможности за създаване на реалистична симулация на реалния свят. Най-специфичното приложение, както може би знаете, е “втори живот”, нова хипотеза във виртуалния свят, която може да даде неочаквани възможности. Обръщаме специално внимание върху физическата среда, а споменаваме виртуалната среда като един от източниците и инструментите за подпомагане на обучението.

Натрупан опит в обучението в автентична среда

Типовете и методите, използвани в опитите за обучение в автентична среда, варират много широко. Но без значение колко е различен подхода, обучението в автентична среда се базира на следните принципи:

- **То използва автентична задача.** Може да изглежда самопоказателно, но опитът при обучението в автентична среда трябва да инкорпорира автентични задачи. Това са задачи, които колкото е възможно по-добре, имат качество на “реалния свят” и са такива, че учениците ги намират за подходящи и съответстващи на техния живот. Най-специфичен автентичен опит може да се получи при работа в автентична професионална ситуация.
- **Обучителната среда** (в или извън класната стая) – **е центрирана към обучавания.** В класната стая, в центъра на която е обучавания, преподавателят обръща специално внимание на това какво учениците носят със себе си в клас, респективно техните познания, умения, отношения и убеждения. Учениците биват окуражавани да задават въпроси, да беседват и намират свои собствени отговори. В тази обстановка ролята на преподавателя се измества по-скоро към “съ-конструктор” на знание, отколкото към даващ знание и съдържание.
- **Учениците са активно обучавани се.** Точно както ролята на преподавателя се изменя, трябва да се промени и ролята на учениците, така че те да бъдат нещо повече от пасивно седящи слушатели на преподавателя. Те трябва да бъдат активни участници в процеса на обучение чрез писане, дискусия, анализ и оценка на информацията и в съ-конструираното знание, което дава смисъл на техния (професионален и личен) живот.
- Накратко, учениците трябва да поемат повече **отговорности за тяхното собствено обучение** и да го демонстрират пред своите преподаватели по начини, различни от тест.

Горната дефиниция дава възможност да се започне организиране на автентично обучение в училището. Включването на индустрията от самото начало, осигуряването на работно място за решаване на професионални задачи в автентична среда е онова, което осигурява автентичност в обучението!

⁹ Herrington J., & Olliver, R., 2000. *An instructional design framework for authentic learning environments.*

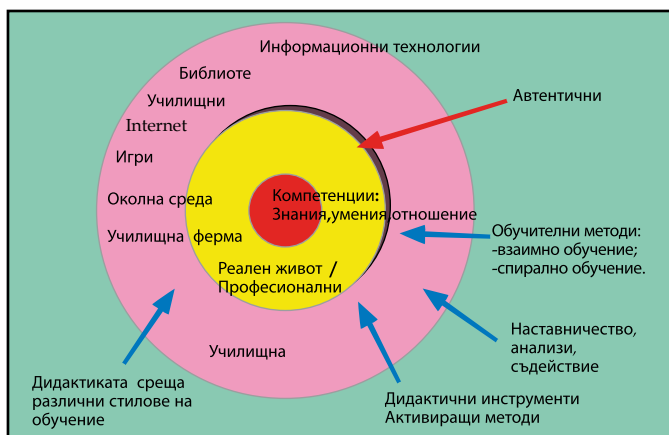
Както твърди Wout van den Bor¹⁰: “Същността на промяната за това, как младите хора учат и начина, по който обучението би могло да се осъществи, може да се резюмира така:

- От преподаване към обучение: обучаваният става активен обучаващ се.
- От прехвърляне на знания към подпомагане: учителят става треньор.
- От групово инструктиране към обучение по поръчка: захранване на индивидуални/лични нужди.
- От учене в училище за определен период от време към обучение през целия живот: непрекъснато учене на работното място и в живота.
- От обучение по предмети към обучение за придобиване на компетенции: обучението е базирано в реални работни условия.

Образованието се превръща в изкуство за изкушение и прелъстяване”.

С този подход се очаква, че обучението в автентична среда може да даде отговор на оплакванията на трудовия пазар. “Да се учи автентично означава, че учениците трябва да бъдат стимулирани да развиват съответни компетенции чрез конфронтирането им с обучителни ситуации, които симулират техния реален живот или бъдещи професионални практики” (Herrington и Oliver, 2000 г.; Honebein, Duffy, и Fishman, 1993 г.)¹¹.

В концепцията за обучение в автентична среда отиваме една стъпка по-напред: не само симулирани ситуации трябва да бъдат част от образователната среда, но и реални професионални ситуации. Индустрията би трябвало и би могла да играе роля в частта от обучението по време на началното професионално образование и обучение.



III. Кои са партньорите в обучението в автентична среда и каква е тяхната роля?

Учениците

Чрез обучението по автентичен начин, базирано на компетенции, обучаващите се ще станат по “самоотговорни” и отговорни за собствения си процес на обучение. Любознателността ще води обучаваните до нови познания, нови отношения, нови умения: обучаваните развиват своите компетенции. Но това изисква помощ. Учениците трябва да се научат как да дефинират своите обучителни въпроси. Те трябва да знаят

¹⁰ HBor, van den, 2005 г.. *From learning to living*. (ALIE project).

¹¹ Quotation by Gullikers, from: Herrington и Oliver, 2000 . *An instructional design framework for authentic learning*; Honebein, Duffy, и Fishman, 1993., *Constructivism and the design of learning environment*.

и разбират какво означава обучение, основано на компетенции и това, че отивайки в работна среда да се обучава не е същото като да отидеш на работа и да печелиш пари. Препоръчва се всеки ученик да има анализиран съветник. Това не е учител-експерт, но е този, който помага на ученика да анализира собствения си образователен процес и може да го съветва, ако ученикът има въпроси отонсно неговото обучение и персонално развитие.

Учителите

Обучението в автентична среда не означава, че учителят повече не прекарва времето си в клас със своите ученици. Разбира се, той е в клас, но неговата роля е различна. Всичко е насочено към подкрепа на образователния процес на ученика. Учителите имат навик да казват нещо или да задават въпроси и веднага да си отговарят на тях. Ние правим това, въпреки, че знаем, че хората прогресират когато са любознателни, нетърпеливи и любопитни. Любознателността кара хората да задават въпроси и хората учат чрез питане.

Това показва, че учителят през 2010 г. е различен от този през 1995 г. Той трябва да се промени и трябва да има голям "набор от инструменти", включващ всякакви дидактически средства, за да предизвика обучавания да задава въпроси. Важно е учителят на бъдещето да има дидактични и треньорски умения, които активизират обучавания, да познава различни работни методи, да обмисля и осъзнава различните стилове на обучение и да знае как да работи с тях и да е съ-конструктор на знанието.

Учителят трябва също да може да интегрира различни образователни и инструкторски модели като кооперативно /взаимно/ обучение, съчетано /смесено/ обучение, разпределено обучение, обучение чрез виртуални действия и проблемно-ориентирано обучение.

Новият учител не дава отговори предварително, а само след като ученикът е задал въпроса. Обучението ще се превърне в обучение, ориентирано към обучаващия се, вместо към учителя. Новият учител мисли "извън кутията"; той е способен да предизвика отделни ученици или групи по начин, който да ги направи нетърпеливи като първа фаза от обучението, нетърпеливи за реалния живот в професионален смисъл. Новият учител познава автентични ситуации от собствен опит, той има посредническа функция между практиката и теорията.

Всичко това е много по-лесно да се каже, отколкото да се направи. Основно учителят трябва да намери начин да накара младите хора наистина да обърнат внимание, отколкото просто да присъстват. Не е необходимо учителят да влезе в техния свят, но той трябва да познава контурите и особеностите на техния свят, да разбира ефектите от съвременните виртуални мрежи и нелинейните процеси на обучение в техните умове и поведение.

Училището

Училището поема ролята да развива, заедно с индустрията¹², учебните планове за професионалното образование. На училищно ниво това означава промяна в учебния план, особено в начините, по които се описват целите: от придобиване на знания към придобиване на компетенции.

Тези компетенции, или групи от тях, трябва да се отнасят директно към професионалните задачи, т.е. към задачите от реалния живот. Когато учебният план е готов, трябва да се създаде програма, в която обучаващия се (млад човек, ученик) може да използва образователната среда, за да работи върху своите компетенции.

Тъй като тези компетенции са написани на понятен за ученика език, той знае точно

¹² This differs in various countries. In the Netherland it has been ruled by law that the curriculum of (higher) vocational education has to be developed in cooperation between education and industry. In case the curriculum is made on the national level, in fact the same question should be asked to industry.

върху какво да работи. Училището осигурява структура за подкрепа, в която ученикът е предизвикан да учи. Това е подкрепа на обучителния процес на студента.

Училището може да направи разпис, отразяващ кога ученикът трябва да бъде в работната среда, където е бил разпределен, и кога ученикът трябва да бъде в училище за подпомагашо/спомагателно обучение. Училището предлага среда за автентично обучение. Училището може да бъде и посредник между практическото и научно познание чрез подпомагане на взаимодействието между тях, докато ученикът работи върху автентични задачи.

Промяната в учебния план води до промяна вътре в училището като действаща система и промяна на училищната система като цяло.

Важен аспект на обучението в автентична среда е индивидуалното обучение и развитието на всеки млад човек. Тъй като всеки се развива по различен начин и има свои собствени обучителни въпроси, училището трябва да осигури програми по поръчка. Младите хора не могат да бъдат разглеждани като хомогенна група. Освен това, всеки ученик има различен начин на учене, което предполага, че използването на един дидактичен метод в клас вече няма да работи добре.

Това ни води до извода, че е неизбежно да спре поддържането на модела “учител-клас-в класната стая” в организацията на училището.

Индустриалният свят

Работната среда от реалния живот е най-подходящото място да се усвоят нужните компетенции. Това не е просто упражняване на някакви умения на работното място, но означава място, където да станеш любопитен и любознателен. Във фирмата, или в каквато и да е реална работна среда, в която е назначен ученикът, някой трябва да има уменията, за да подкрепя ученика и да отговаря на въпросите му. Ученикът отправя повечето теоретични въпроси обратно в училището, където той и учителят могат да работят върху тях в последствие. Ролята на индустриалния свят е важна: като осигурител на реални професионални ситуации, в които студентът да се обучава и като наставник в този процес. Тук трябва да се отбележи, че точно това включване в индустриалния свят може да доведе към по-добър, към по-плавен преход от ученическата скамейка към трудовия пазар.

Индустриалният свят има своя собствена отговорност за образованието на младите хора. Не всички компании са убедени в това; по тяхно мнение отговорно е училището. Един важен въпрос за бъдещето е как училищата и компаниите могат да работят заедно в подпомагане на обучението на младите хора. Фактически индустриалният свят трябва да мисли за себе като за съ-образовател.

IV. Съставки на образователната среда

Проектиране на автентична образователна среда в професионални ситуации¹³

Промяната към това контекстуално обучение чрез привличане на реалния професионален живот и работната среда като отправна точка на обучителния процес, не е просто въпрос за организиране на назначения в учебния план и молба към индустриалния свят да ги осигури. Това означава развитие на нов дидактичен подход. Въвеждането на обучение в реална работна среда е просто част от иновацията. Въвеждането на подобно обучение, основано на автентична ситуация, означава, че цялата обучителна среда на ученика трябва да бъде организирана около тези реални житейски ситуации. Това не е просто “учене на работното място”, което е повече

¹³ Една професионална ситуация е сложна ситуация, в която трябва да се изпълняват различни задачи и да се прилагат различни компетенции. В зависимост от нивото на образование, могат да бъдат дефинирани контекстът и очакваните компетенции и развитието от задача към ситуация.

автентична задача, т.е. “обучителна задача, която напомня на задача, изпълнявана в необучителна среда и която изисква от учениците да приложат широк спектър от знания и умения” (Roth, 1995 г.)¹⁴.

Вие, като представители на училището, например, трябва да проектирате отново учебен план, осигуряващ автентичен образователен опит, включващ развитие на автентични задачи, както и автентична образователна среда. Ние очакваме това да доведе до познавателни и мотивационни ползи за учениците.



Автентичната образователна среда има различни източници:

- ученикът, като собствен източник със собствено знание, идеи и въпроси;
- автентична работна среда, осигуряваща възможност да се изучат компетенции в реална професионална ситуация и да се получи автентичен опит;
- ситуации, симулиращи реалния трудов живот и задачи, които да “се извършат” в училище;
- учителят – експерт, този който провокира любознателността на учениците и ги кара да задават въпроси. Този, който може да отговори на въпросите в момента, когато учениците възприемат неговото знание;
- източници от Интернет, игри, симулации, библиотеки;
- дигитални инструменти като дигитално портфолио, логване към web сайт;
- цифрова комуникация и обучаващи общности: услуги тип messenger (msn), т.е. електронни съобщения, форум на знанието, електронна зала за срещи, черна дъска, образователно пространство lotus, чат кутии

Но това не е достатъчно. Жизнено важно е да има учебен план, описващ автентичните ситуации и компетенциите, нужни на ученика за изпълнение на специфичните задачи в дадената автентична ситуация; начина, по който това ще бъде оценено и начина, по който ученика ще бъде подкрепен от индустриалния свят и много важно - от учителя.

V. Стратегия на въвеждане

Стъпки за въвеждане

Вие може би се заинтересувахте от идеята за обучение в автентична среда? Но откъде да започнете? Възможно е да се започне с малки стъпки, но ако искате да го направите радикално и да промените своя учебен план съгласно този подход на училищно ниво,

¹⁴ Roth, W.M., 1995 . *Authentic school science; Knowing and learning in open-inquiry science laboratories.*

вие трябва да подпомогнете иновация на системата. Това ще има огромно въздействие върху цялата организация на вашето училище, върху взаимоотношенията с реалния живот / фирмите от съответния бизнес/, върху всички включени хора.

Промяна по този начин е революция. Разбира се, има и начин на еволюция чрез използване на политиката на малките стъпки. Въпреки, че в определен момент трябва да направите пълно завъртане към обучение в автентична среда и обучение, базирано на компетенции в училище.

Стъпка по стъпка

Какво можете да правите като учител?

В нашия проект сме развили стратегия за въвеждане стъпка-по-стъпка, която лесно може да започне в класната стая.

Стъпка 1: Като крал във вашата класна стая можете да започнете да експериментирате по два начина:

- Използвайте различни дидактически методи, които подпомагат обучителния процес: активизирайте учениците да бъдат любознателни, да задават въпроси. Не давайте отговорите. Използвайте методите за активиране на дидактическото, кооперативно учене и дидактики за създаване на знание. Активизирайте ученика да си води дневник и портфолио. Да отразява в тях своя собствен образователен процес.
- Трансформирайте вашите уроци, ориентирани към знание в подход, ориентиран към автентични задачи, напр. поставете задача да се организира обяд за десет международни гости. Учениците ще се нуждаят от всякакви умения за това. Насочвайте ги.
- Опитайте се да намерите колега, който иска да се присъедини и да развие задачата заедно с вас.

Стъпка 2: Опитайте се да разширите обхвата на обучението в автентична среда:

- Излезте НАВЪН от класната стая.
- Намерете фирма или институт, които биха желали да поставят задания, които учениците могат да изпълнят, за да получат автентичен опит.
- Организирайте активизиращи работни срещи за колеги си и директора.
- Покажете им как работи метода, като оставите учениците да го направят!
- За да съберете доказателства: сравнете резултатите от клас, обучаван по традиционния начин с групата, обучавана в автентична среда.

Стъпка 3: Дали стигнахте до заключение, че това има смисъл? Тогава:

- Опитайте се да въздействувате върху създателите на учебния план с цел институционализиране на този подход за обучение и прилагането му в цялото училище.

Ако използвате 5-те индикатора¹⁵ за обучение в автентична среда, може да откриете дали сте на правилен път.

VI. Заключение

Дали този подход е подходящ да:

- подкрепи и въведе обучение през целия живот, базирано на началното обучение?
- посрещне нуждите и търсенето на трудовия пазар?
- посрещне търсенето на обучаваните за атрактивно, живо обучение?

¹⁵ Bor, W van den, 2005, *Learning by Living*.

- помогне на професионалното образование (вкл. висшето професионално образование) да стане по-привлекателно?

Ако ние всички може да научим всичко, което ни е необходимо на работното си място, училищата не биха съществували. Но училищата трябва да съществуват. Те трябва да структурират образователния процес на обучавания, да го осигурят с информационни източници и да отговорят на въпросите, които обучавания задава - всичко в контекста на тяхната образователна сфера.

Млад човек, който развива уменията си да се учи от автентичен опит през времето на неговото обучение в училище, може да използва това през целия си живот. Този подход следователно насърчава и поставя началото на обучение през целия живот и е много подходящ за образование на възрастни.

Обучението в автентична среда води също така до нов поглед върху оценката и отсъждането на резултатите. За да се получи добър поглед върху професионалните компетенции, които ученикът е придобил, не е достатъчен само един изпит. Не е възможно да се преценят всички компетенции в рамките на една сесия. Реалното автентично оценяване е съставено от различни видове тестове, които заедно дават правилно отражение на съществените компетенции, необходими за специфична професионална задача¹⁶ или професионална ситуация. Компонентите на оценяване зависят от компетенциите, които иска да прецени изпитващият. Могат да се вземат предвид различни тестове, например: портфолия; тестове за умения; дневници; доклади, отразяващи поведение в дадена ситуация; списъци за наблюдение и стандартизирани изпити.

Когато прилагаме основната идея за обучение в автентична среда в професионалното образование и обучение, могат да се организират голямо разнообразие от автентични опити в училището, за предпочитане във връзка с реалния професионален свят.

Подходът на обучение в автентична среда предлага нови възможности и отговори на въпросите, които зададохме в началото. Фактически съществуват необходими съставки, но за да се съберат в система, е нужна иновация. Една такава иновация оказва отражение върху всички, включени в нея, особено върху персонала на училището, защото той изпълнява жизнено важна роля в иновацията и развитието.

Литература

- Bastiaens & Martens, 2000, *Conditions form web-based learning with real events*.
- Birenbaum & Dochy, 1996, *Alternatives in assessment of achievements, learning processes and prior knowledge*.
- Burke K, 2005, *How to assess authentic learning*, (4th edition), London: Corwin Press ISBN: 15 7517 9407.
- Bor, W. van der, 2005, *Learning by Living*, article on behalf of the Leonardo project "Authentic Learning in Land-based education, ALIE".
- Cedefop 2004, *Vocational education and training, key to the future*.
- Gulikers J., Bastiaens, Th., & Martens R., 2005, *The surplus of an authentic learning environment*.
- Herrington J., & Olliver, R, 2000. *An instructional design framework for authentic learning environments*.
- Honebein, Duffy, & Fishman, 1993, *Constructivism and the design of learning environment*.
- Roth, W.M., 1995. *Authentic school science; Knowing and learning in open-inquiry science laboratories*.
- Stoof, A., Martens, R.L., Van Merriënboer, J.J.G., & Bastiaens, Th.J., (2002), *The boundary approach of competence, a constructivist aid for understanding and using the concept of competence*.
- Newmann, F.M. & Wehlage, G.G., 1993. *Five standards for authentic instruction*.

¹⁶ Burke K, 2005, (edition 4), *How to assess authentic learning*, London: Corwin Press.



Абстракт относно прилагане на обучение в автентична среда в Испания

Конструктивната методология „Обучение в автентична среда (ОАС)” се използва във Wellant колеж (Холандия) като начин за подобряване на творческите способности и мотивацията на учениците, наблюдайки на връзката между обучение и работна среда. Обучението в автентична среда е педагогически подход, който позволява на учениците да изследват, дискутират и съзнателно да създават концепции и взаимоотношения в контекст, който включва проблемите на реалния свят и проекти, свързани с обучаващия се. Чрез този пилотен проект Центърът за земеделско образование в гр.Торе Пачеко - Centro Integrado de Formación y Experiencias Agrarias de Torre Pacheco (CIFEA) - Испания внедри една адаптация на методологията за обучение в автентична среда с цел повишаване на мотивацията на своите колежани и преподаватели.

Методологията „Обучение в автентична среда” се прилага холистично във Wellant колеж, т.е. тя се отнася към цялостния процес на обучение, а не към отделни теми, предмети или модули. Като първа стъпка за адаптиране на тази методология в CIFEA, холандско–испанският екип реши да приложи тази иновация към един модул от образователния



цикъл. Паралелно и независимо бяха разработени съвместни проекти, включващи други модули.

Основните фази при въвеждане на пилотния проект бяха:

1. Проучване и събиране на информация чрез библиографии, семинари и посещения на Scholz и компании в Холандия;
2. Методологични подходи към пилотния проект;
3. Избор на група от колежани;
4. Създаване на работен план;
5. Осъществяване на проекта с колежаните;
6. Оценяване.

За прилагане на иновацията бе решено да се избере модул, чийто вътрешно присъщи характеристики ще улеснят обучението в автентична среда по отношение на време, компетенции, видимост на резултатите от проекта и т.н. Това бе модул „Вътрешно градинарство и аранжиране на цветя”, включен в програмата на колежаните от специалност „Градинарство”, втора година.

Осъществяването на пилотния проект с колежаните включваше следните задачи:

- Търсене на клиенти;
- Предварително споразумение между преподавател и клиент;
- Представяне на проекта пред колежаните с цел осигуряване на тяхната подкрепа;
- Създаване на работни групи;
- Създаване на работен план от всяка група за нейните задачи;
- Поемане на отговорности /ангажименти/ от колежаните, което ще служи за основа на бъдещото им оценяване;
- Холандски експерти по обучение в автентична среда са ангажирани като консултанти при разработване и усъвършенстване на проекта.

Работните групи, сформирани от колежани, действаша като реална фирма с реални клиенти (клиент бе Центъра за сценични изкуства CAES, притежание на град Torre Pacheco). Колежантската фирма планираше своите задачи, търсеше материали, подготвяше бюджета си, дискутираше с клиентите и т.н. Пилотният проект бе осъществен в периода Септември 2008 г. - Април 2009 г., както бе заложено в училищния календар за този модул.

Колежаните, участващи в проекта, представиха своите работи на свои колеги от други регионални училища. Колежаните официално предадоха крайния си продукт на CAES през април 2009 г.

Оценяването бе проведено съвместно между колежаните, испанските преподаватели и холандските експерти и се отнасяше за компетенциите, придобити от колежаните, прилагайки методологията „Обучение в автентична среда”. Колежаните споделиха мненията си за такъв вид обучение.

Принципният резултат, както бе заложен в основните цели на пилотния проект, бе повишаване мотивацията на колежаните. Той бе постигнат благодарение на факта, че колежаните се чувстваха по-отговорни и бяха активни участници в своя собствен образователен процес. Всъщност, по време на целия проект, колежаните постоянно търсеха подкрепа и обратна връзка от своите учители, с желание провеждаха работни срещи по групи и общи работни семинари в CIFEА, посещаваха компании и складове на доставчици – всичко това бе правено извън редовното учебно време.

Основните изводи, които могат да бъдат направени са:

- Системата за обучение в автентична среда, синоним на Автентично или Ситуирано обучение, се прилага холистично във Wellant колеж (Холандия) и обхваща цялостния процес на обучение, а не се прилага само върху отделни теми, предмети или модули.
- Такова приложение на Системата за обучение в автентична среда е невъзможно в Испания поради съществуващото различно законодателство. Независимо от това, концепцията е приложима и полезна в различен мащаб, тъй като тя може да бъде приложена към отделен модул или към няколко взаимно свързани модула.
- Трябва са имат предвид следните няколко ключови концепции:
 1. „Обучението в автентична среда” представлява промяна в методологията, при която ученикът поема една по-активна роля в собственото си обучение.
 2. Обучението на ученика е резултат от разработване на реални проекти, които гарантират придобиване на компетенциите, определени в учебния план (професионални умения и способности).
 3. Ученикът активно участва в своето собствено оценяване (както и в това на съучениците си), базирано на оценъчни критерии, разработени върху съвместно съгласувани цели, с които ученикът предварително се ангажира.
- Методът изглежда, че би могъл по-лесно да се приложи при някои учебни предмети и специалности, отколкото при други, въпреки че наблюдаваните от нас примери, реализирани от екипи AL2 и AL3 – съответно в Латвия и Финландия, ни навеждат на мисълта, че той може успешно да бъде адаптиран за всички образователни предмети.
- В CIFEА Torre Pacheco, имайки предвид интересът, проявен от групи колежани и учители извън пилотния проект, се очаква този метод да продължи да се прилага в модула „Вътрешно градинарство и аранжиране на цветя” при обучение на следващи курсове колежани, а също и в други модули, както и в образователни цикли (Ciclos Formativos).
- В допълнение към гореказаното искаме да добавим, че методът „Обучение в автентична среда” има и други компоненти, които не бяха приложени в настоящия пилотен проект, като например портфолио, които са интересни за бъдещето.
- Накрая: Ясното повишаване на мотивацията на участниците в образователния процес (и на учители, и на колежани) е двоен успех, включващ не само придобиването на компетенции, но и чувство на лично удовлетворение.



Абстракт относно въвеждане на обучение в автентична среда в Латвия

Холандски експерти: Peter de Wit – Wellant колеж, Горинхем, Холандия
Dick Hoekstra - Wellant колеж, Потердам, Холандия

Ръководител на проекта в Латвия: Ilze Talmane

Участващи училища:

- Средно професионално училище за обществено хранене, Рига;
- Средно професионално училище за обществено хранене, Валмейра;
- Средно професионално училище, Ергли;
- Средно техническо училище, Смиттене;
- Средно професионално училище, Виски;
- Средно професионално училище, Бебрене;
- Средно професионално училище, Резекне;
- Средно професионално училище, Лузнава;
- Средно професионално училище, Векбери;
- Средно професионално училище, Булдури;
- Средно професионално училище, Кандава;
- Средно професионално училище, Скрунда;
- Средно професионално училище, Саулайне.



Цел

Проектът SUNRISE е продължение на проекта ALIE (Обучение в автентична среда за земеделско образование, разработен в рамките на международната програма за трансфер Leonardo da Vinci). Той има цел да подобри резултатите, получени в миналото, чрез разширено по-нататъшно въвеждане и прилагане на иновацията „обучение в автентична среда“.

Методология

Фаза 1

- Изследване на началната ситуация в училищата – участници в проекта;
- Ориентиране в настоящата ситуация в Латвийската училищна система;
- Създаване на стратегия за постигане и оценяване на нашите цели.

Фаза 2

Въвеждане на необходимите знания и умения, изисквани от автентичното обучение посредством:

- Презентация на PowerPoint;
- Упражнения за работа с портфолио, включващи практика с Портфолио по Европейски Език (ПЕЕ) и използване на портфолио, създадени от Латвийските представители;
- Презентации на Латвийски представители за техни предложения за интегрирани упражнения;
- Упражнения по обучение на обучители.
- Дискусии за:
 - ползите от обучението в автентична среда и ученето през целия живот;
 - организация на изпитите по практика, провеждани във фирми;
 - какво изискват фирмите;
 - промяната в отговорностите между учител и ученик;
 - връзката между теория и практика и
 - как да се работи с ученици, притежаващи различни нива на умение.

Фаза 3

- Показване и разпространение на DVD, което направихме в Холандия относно провеждане на практически изпит (Английски субтитри);
- Обяснение и разпространение на тестова роля, която може да бъде използвана в процеса на обучение на обучителите;
- Посещения на фирми. Интервюта с ученици и мениджъри за необходимите умения и оценяването им на практика;
- Обмяна на идеи с учителите относно обучение в автентична среда и провеждане на практически изпит;
- Обмяна на идеи по предмета с ученици;
- Бяха взети стратегически решения за продължаване на проекта в две училища (Булдури /Юрмула и Ергли);
- Създаване на филм за практическите упражнения, обратна връзка и използване на портфолио в Латвийски контекст. Филмът ще показва постигнатите умения на всички участници. Той ще бъде разпространен между училищата-участници в проекта и ще им бъде в помощ при подготовката за обучение в автентична среда;
- Самият филм е пример за обучение в автентична среда. Двама ученика от Колеж по медийно обучение в Холандия ще използват филма като задача за практически изпит;
- Учители от Латвия ще дойдат в Холандия, за да задълбочат своите познания;
- Използването на портфолио ще бъде въведено по-нататък във водещите училища в Латвия.

Фаза 4

- Създаване на филма;
- Оценяване: ангажименти са поели двете водещи училища;
- Финален отчет от ръководителя на проекта в Латвия.

Резултати

В двете училища, в Булдури /Юрмула и Ергли, е постигнат добър прогрес при въвеждане на обучение в автентична среда. Тези две училища ще бъдат пример за останалите училища, които посетихме във фази 1, 2 и 3 на проекта. Група учители от двете училища ще дойдат в Холандия, за да експериментират методологията за обучение в автентична среда във Wellant колеж.

Филмът, записан на DVD, ще бъде разпространен чрез ръководителя на проект SUNRISE и ще бъде достъпен за всеки заинтересован на Web-сайта на SUNRISE.

През 2009 година новото Латвийско правителство ще обсъжда и решава внедряване на нови образователни програми. Надяваме се, че ще има бъдеще за обучението в автентична среда в Латвия.

Dick Hoekstra
Peter de Wit





Абстракт относно въвеждане на обучение в автентична среда във Финландия

Проект Sunrise бе с продължителност 2 години. В работна група AL3 бяха включени петима учители, двама експерти, един член на направляващата група и две ученически групи. Пилотният проект включваше два различни курса за ученици от специалността: Практическо болногледачество. Двамата курса бяха проведени с различни групи ученици. Единият курс бе със силна теоретична насоченост, а другият – с по-практическа такава. Експертите посетиха училището три пъти в рамките на проекта.

Иновацията „Обучение в автентична среда” получи следната разширена дефиниция: “Обучението в автентична среда започва с индивидуалното предварително знание на учениците и техния собствен начин на мислене и разбиране на “света”. Обучението в автентична среда развива ситуации, максимално близки до автентичността, така че ученикът да може да свърже своето собствено обучение с реалните житейски ситуации. Знание се придобива по холистичен начин, а не в резултат на специфицирани цели /както обикновено/. Учителите създават обучителни ситуации по такъв начин, че всеки отделен ученик да има възможност да ги изучи по предпочитан от него начин. Основна предпоставка /предварително условие/ на обучението в автентична среда е, че учениците учат един от друг. Когато учениците описват какво са научили и какво мислят,



тогава и останалите също могат да започнат да мислят по нов начин и започват да разбират онези, които не мислят по същия начин. Така те могат да разширят собствения си мироглед. Обучението в автентична среда изисква всеки ученик да поеме отговорност за собственото си обучение. По този начин задачата на учителите е да илюстрират обекта или набелязаната цел по колкото се може повече начини и да направляват учениците в техния собствен начин на учене.”

Пилотният проект по Обучение в автентична среда бе положителен опит и за учителите, и за учениците. Резултатите от проекта съдържат и няколко предложения за развитие в бъдеще от гледна точка на учителите. Едно от тях е, че отношенията между експертите и учителите трябва да се изграждат на основата на взаимен респект и доверие в експертизата на другия. Ако няма уважение и доверие е трудно да се въведе нещо ново. Различни култури (страни или отделни личности) и хора с различни възгледи за образователните методи се нуждаят от различен „минал опит” в теорията и практиката. Ситуацията е същата и при пилотния проект за колежаните. В този случай отправната точка трябваше да бъде гледната точка на учителите или тяхното разбиране за света. Учителите се нуждаеха от теоретичен минал опит, върху който да изградят разбиранията си. Когато при някои от тях теоретичният опит не бе достатъчен, процесът на подготвяне на ситуации за автентично обучение куцаше. Но всеки работеше упорито, за да постигне добри резултати при обучението на учениците, използвайки нови иновативни образователни методи.

Организирането на работната ситуация от страна на учителите и времето, отделено за нея е много важен въпрос. Ако учителите имат усещането, че това им отнема повече време от обикновеното преподаване, тогава е лесно връщането към старата система на обучение. Как да се организират работни ситуации е важен момент, който трябва да се реши между ръководителите на училището и учителите. Контролът на учителите върху колежанските дейности в обучителния процес е една от главните задачи. Разбирането за важността на наставничеството, трудностите в планирането, направата на изводи и анализи са неща, върху които трябва да се работи повече. Най-важното нещо бе да се открие кое е трудно за учениците, след което учителите знаеха върху какво да наблегнат.

Бяха постигнати очакваните резултати. Учениците бяха по-активни спрямо минали години и поеха повече отговорности за своето собствено обучение. Курсовете бяха създадени въз основа на собствената реалност на учениците и тяхното разбиране на света. Нивото на комуникации между колежаните и обучението един от друг бяха по-високи отпреди. Придобиването на знания по холистичен начин бе по-лесно. Учителите считат, че знанието, което получиха учениците при обучение в автентична среда, ще остане с тях по-дълго време. Оценката на учениците също бе важен момент от процеса на обучение. Те дадоха по-позитивна оценка на методологията „Обучение в автентична среда” спрямо стандартните методи на обучение. Би било интересно до попитаме тези ученици след време как биха сравнили „Обучението в автентична среда” и стандартните методи на обучение в професионалното училище по отношение на показателя ”къде са научили повече”.

Добрите методи на обучение, въведени чрез този пилотен проект в училището, ще бъдат продължени с учителите, включени в него. Трябва да отбележим, че има други учители, вдъхновени от учителите в пилотния проект, които също намират този начин на мислене за интересен. Надяваме се, че и тези учители ще имат сила да открият нови методи за обучение. В дългосрочна перспектива разработените уроци по методологията „Обучение в автентична среда” ще бъдат част от педагогическото развитие, върху което ще работи цялото училище.



ПРИЗНАВАНЕ НА ПРЕДВАРИТЕЛНО ПРИДОБИТИ КОМПЕТЕНЦИИ

ТРЯБВА ЛИ ДА УЧИТЕ ОТНОВО
СЪЩИТЕ НЕЩА, КОИТО ВЕЧЕ
ЗНАЕТЕ?

Участници в пилотния проект: YA!– Yrkesakademin i Österbotten, Vaasa, Финландия ; Wellantcollege, Randstad, Холандия и Фондация „Земята – източник на доходи”, Пловдив, България

YA!– Yrkesakademin i Österbotten – Финландия

Yrkesakademin i Österbotten (на шведски език се съкращава като YA!) е образователна институция за средно професионално образование и обучение. Създадена е на 1 януари 2009г. като обединение на три образователни организации (Шведски институт за средно професионално образование, Korsnäs Kurscenter и Vocana). Силата на YA! е в осигуряване на добро и солидно обучение в областта на средното професионално образование (и за младежи, и за възрастни). Училището поддържа добри взаимоотношения с бизнеса на всички нива.

Wellant колеж – Randstad – Холандия

Wellant колеж е образователна институция за средно професионално образование и обучение, разположен в западната част на Холандия. Той е институция с идеална цел, осигуряваща обучение в областта на селското стопанство. Това е най-голямото обединение на зелени професионални училища с приблизително 14 хиляди редовни ученици и 10 хиляди възрастни обучаеми в краткосрочни курсове. Образованието във Wellant колеж представлява интегриране на живота, обучението и работата в рамките на динамични и плуралистични образователни ангажименти.

Фондация „Земята - източник на доходи” – Пловдив - България

Фондация „Земята - източник на доходи” е организация с идеална цел, регистрирана през 2003 г. Една от целите на фондацията е подпомагане на ромски семейства чрез система за финансово подпомагане и обучение. Фондацията работи в тясно сътрудничество с Пловдивската областна администрация, 12 общини, 4 специализирани средни селскостопански училища, местни неправителствени организации и фирми с цел установяване на партньорство на локално ниво между заинтересовани страни за създаване на подходящи условия за местно социално и икономическо развитие.

Признаване на предварително обучение в проект SUNRISE

Признаването на предварително обучение в Холандия и Финландия има различни стартови точки и работни методи. В рамките на пилотния проект сме описали различията между двете системи.

Акредитирането и признаването на предварително обучение в Холандия е свързано със специализиран Холандски център за знания. То се провежда от търговски отдели на образователни институции и от частни компании. Този тип образование все още не е част от образователната система на страната.

Във Финландия, от друга страна, училищата носят главната отговорност за акредитиране и признаване на предварително придобити компетенции (предварително обучение).

YA! – Yrkesakademin i Österbotten

Във Финландия признаването на предварително обучение се прилага в образователните системи за професионално образование на младите хора и на възрастните. Това е заложено в Закона за професионално образование от 2005г. (30 § (15.7.2005/601)). Признаването на предварително придобитите знания се осъществява по два начина: признаване на квалификации, базирани на компетенции и признаване на квалификации,

базирани на учебен план.

Признаването на квалификации, базирани на компетенции се прилага основно при образованието на възрастни. Всички обучители, включени в процеса на признаване на предварително обучение, трябва да бъдат първоначално оценени от квалифицирани експерти /оценители/. Всеки обучаем получава свой индивидуален учебен план. В тази система признаването на компетенции от предварително обучение дава на участника възможност да намали времето за обучение в училище и дори може да доведе до директно получаване на квалификация след практическо оценяване.

Квалификационният комитет е орган, назначен от Националния борд за образование. Квалификационният комитет контролира качеството на системите за изпитване в училищата и взема окончателното решение дали кандидата ще получи кредитите. Оценителите препоръчват на квалификационния комитет дали конкретния кандидат да получи кредитите. Квалификационният комитет издава дипломите.

Признаването на квалификации, базирани на учебен план се отнася за младежи. Учениците се оценяват от специална група учители, които ще бъдат включени по-нататък в тяхното професионално целодневно образование. Съветникът по обучението в училището отговаря за признаване на предварителното обучение на кандидатстващите ученици. Той стимулира учениците да кандидатствуват за официално признаване на обучението, което са имали до момента. Ако това предварително знание е част от пълния курс на обучение по избраната професия, то учител от професионалното училище трябва да даде мнение за признаването му.

В настоящия пилотен проект Финландската система за признаване на предварителен опит бе обект на изучаване и изследване. Крайните резултати са дадени в доклада на пилотния проект EGC на SUNRISE.

Wellantcollege

Началната точка в Холандската система за признаване на предварително обучение е напълно различна. Предимствата на Акредитацията на предварителното обучение (АПО) все повече се признават от компаниите на пазара на труда, образователните институции и правителствените организации. Холандия има специализиран Холандски център на знанието за акредитация на предварително обучение. Този център е отговорен за управление на знанието и разпространение на информация за АПО. Той отговаря и за изготвяне на стандарти за качество за АПО в Холандия.

Акредитация на предварителното обучение е общо название, давано на процеса на признаване на компетенции, които индивидът е постигнал чрез формално, неформално и самостоятелно обучение в различни среди. Това предполага, че професионалните компетенции, придобити при обучение на работното място, при занимания в дома или при доброволен труд са сравними по принцип с онези, придобити във формални обучителни ситуации. Нещо повече, компетенциите включват в себе си не само знания и умения, но и начин на мислене/отношение/. Те също безусловно се отнасят до таланта за приспособяване към промяна на условията, гъвкавостта или разгръщането на потенциал. Следователно компетенциите включват не само професионалните възможности, но и социалните и персонални такива.

Признаването означава присъждане на сертификати или дипломи на базата на общопризнати стандарти, каквато е квалификационната структура за професионално образование. Очевидно съществуват и други стандарти, отнасящи се до пазара на

труда, които работодателите и служителите считат за уместни /приложими/. Външното легитимиране е ключовото изискване за признаването. Холандският център на знанието за акредитация на предварително обучение провежда курсове за оценители в определени професионални области. Само тези оценители имат право да признават предварително обучение.

В Холандия признаването на предварително обучение е съвместна инициатива на работодателя и неговия служител. Те двамата поемат инициативата за стартиране на процедура за получаване на по-висока квалификация от служителя не само чрез посещаване на курс като задочен курсист, но и като курсист със специален образователен план, в който предварително придобитите компетенции се възнаграждават. На курсиста се осигурява подходящ за него учебен план, в който са включени само липсващите звена от неговото образование за постигане на по-висока квалификация. Разходите за оценяване на предварителното обучение на служителя са доста високи и през повечето време се заплащат от работодателя.

Министерството на социалните грижи и заетостта намалява данъците на онези работодатели, които изпращат свои служители по пътя на признаване на предварително обучение.

Wellant колеж има търговски отдел с оценители на предварително обучение в професионалните области от селското стопанство. Амбициозни възрастни кандидати могат да бъдат оценени от квалифицирани оценители от търговския отдел. Тези оценители имат грижата да подпомагат обучаемите от началния момент на признаване на предварително обучение до финалния изпит за получаване на квалификационна степен. С преценката за предварителното обучение кандидатът отива във Wellant колеж за изготвяне на индивидуален план за обучение, който му дава възможност да намали времето си за обучение, необходимо за получаване на желаната квалификационна степен по определена професия.

Описание на работния метод за признаване на предварително обучение във Wellant колеж е дадено в доклада на пилотния проект EGC на SUNRISE.

Фондация „Земята – източник на доходи”

В пилотния проект фондацията като партньорска организация от България изучи Финландската и Холандската системи за признаване на предварително обучение. Фондацията участвуваше съвместно с две средни селскостопански професионални училища. Финландската и Холандската системи за признаване на предварително обучение бяха сравнени с учебните планове в тези училища. Бе проведен експеримент, като комисията от оценители включваше учители, преподаватели от Аграрния Университет –Пловдив и представители на фондацията. Признаването на предварително обучение не е установен метод в националната образователна система на България. Затова пилотният проект може да бъде само един експеримент.

По-детайлно описание на Българската образователна система и проведения експеримент са дадени в доклада на пилотния проект EGC на SUNRISE.

ОБУЧЕНИЕ НА РАБОТНОТО МЯСТО ЗА ИНСТРУКТОРИ

ДАЛИ ИНСТРУКТОРИТЕ ОТ ФИРМИТЕ,
ИЗВЪРШВАЩИ ОБУЧЕНИЕ НА
РАБОТНОТО МЯСТО, ЗНАЯТ КОЛКО
ВАЖЕН МОЖЕ ДА БЪДЕ ТЕХНИЯ
ПРИНОС ЗА ПРОФЕСИОНАЛНОТО
ОБУЧЕНИЕ?

Обучителите във фирмите (обучители на работното място) играят ключова роля в практическото обучение на учениците. Обучителите във фирмите обикновено се избират заради тяхната позиция в компанията, като се вземат предвид и професионалните им умения. Понякога при избора на обучители фундаменталната им роля като част от образователния процес може да бъде подценена - може да не бъдат взети под внимание техните педагогически и социални умения, познания за образователната система, с която активно си сътрудничат и др. Това може да доведе до липса на ефективност от практическото обучение.

Обучението на работното място е узаконено във Финландия и Холандия. Така фирмата може да осигури назначаването на ученици на работа – практика, стаж. Финландската система за обучение на работното място е гъвкава и обучението може да бъде решено под формата на традиционен курс за дадена група или да бъде структурирано като частни срещи между преподавателите-обучители и обучаваните на работното място. Холандската система за обучение на работното място следва структурата на провеждане на курс. И при двете системи обучението на работното място се провежда в рамките на три, четири или пет сесии. Съдържанието на курса включва информация за образователната система и за ролята на обучението на работното място, както и някои педагогически умения.

В пилотния проект „Обучение на работното място” бе реализиран трансфер на иновации от YA! – Финландия и Wellant колеж – Холандия в обучителния център CIFEА Torre Pacheco – Испания. Работната група по проекта действуваше съвместно с експерти от предаващите иновационен опит институции и група испански учители. Главната цел на участниците бе да се планира и въведе пилотен курс в приемащата институция като средство за тестване и адаптиране на иновацията в образователната, законова и административна работна среда на приемащата институция. Като резултат екипът трябваше да разработи краен продукт, състоящ се от документи и мултимедийни носители, които да бъдат разпространени между бъдещи потенциални потребители.

Проведеният в Испания курс за инструктори по Обучение на работното място се състоя в две сесии. Обучаеми бяха инструктори и колежани. Мнението на обучаемите инструктори за курса като цяло бе позитивно, като те специално наблегнаха на:

- а) предварителната липса на информация за ролята им в холистична перспектива;
- б) как те сега се чувствуват като ключов елемент в системата за професионално образование;
- в) как, в резултат на курса, мотивацията им като обучители/съветници /треньори се повиши.

Изследването, проведено сред колежаните показва, че като цяло те са имали положителни впечатления за своите инструктори по Обучение на работното място. Независимо от това, с по-високи оценки са оценени инструкторите, посетили курса за Обучение на работното място в сравнение с тези, които не са го посетили. Инструкторите, преминали курса на обучение, бяха особено добре оценени по комуникация и по отговорност, давана на колежаните.

В резултат на проведения пилотен проект могат да бъдат направени следните изводи:

- Курс за обучение на работното място дава на участниците в него нови перспективи за собствената им роля, което повишава мотивацията им;
- Курсът не може да бъде много дълъг, но пет часа изглежда не са достатъчни;
- Важно е да се генерира активно поведение по време на курса с използване на методологията на работната среща;
- Курсът е източник на обратна връзка за подобряване на системата за стаж във фирмите.

**АБСТРАКТ
ОТНОСНО
ПРИЛАГАНЕ
НА ПЛАН ЗА
УПРАВЛЕНИЕ
НА
КАЧЕСТВОТО**

Програмата на ЕС за обучение през целия живот „Leonardo da Vinci“ изисква във формулярите си въвеждане на система за наблюдение на качеството на проектните процеси и продукти. Партньорите в проект Sunrise решиха да въведат една допълнителна иновация като принос на проекта, която по същество представлява използване на дейности за оценка на качеството на проекти чрез подхода за непрекъснато подобряване на качеството, следвайки цикъла Планирай – Направи – Провери – Действай (ПНПД).

Планът за управление на качеството (ПУК) бе създаден чрез включване на задачи, дати, отговорници, цели и показатели. По този начин още в началото на проекта бяха фиксирани какви конкретни дейности трябва да се извършат във всеки Работен Пакет (с номера 2, 3, и 4, отнасящи се до съдържанието на проекта) и кои дейности се отнасят до Управлението на проекта. Отделно от индивидуалните календари, задачи, цели и др. бяха дефинирани и общи показатели.

Всичко това беше включено в Карти за Управление на Качеството, които бяха използвани като средство за мониторинг на проекта, за да се открият отклонения в сроковете на отделните задачи и се допринесе за набиране на информация за изпълнение на целите и показателите. Всичко това следваше предварително уточнена периодика. Поради продължителността на проекта (почти две години) бе важно да се планират необходимите действия за наблюдение на развитието на проекта и всеки партньор да има ясна представа за тях. По този начин предварително могат да се вземат решения, за да се избегнат закъснения по отношение на планираното.

Планът за Управление на Качеството включваше и организационната структура на проекта, представена чрез Организационна схема, отразяваща позициите и Работните Пакети в проекта.

Бяха разработени основни процедури за осъществяване на проекта, обясняващи стъпките, които трябва да се предприемат в техническо и административно отношение. Процедурите бяха представени като диаграма, в която са отразени отговорностите, проведените дейности и записи за доказване на извършеното за всяко планирано действие.

Избраното средство за подобряване бе въвеждане на запис за несъответствие, чрез който се регистрират инциденти, станали по време на проекта, както и корективни и превантивни мерки.

Целта на тази информация – План за Управление на Качеството - е да даде насоки за други проекти в бъдеще в опита им да избегнат подобни несъответствия или да облекчи управлението им за приключване възможно най-бързо.

