

## СПИСЪК НА ПРОЕКТИ В ОБЛАСТТА НА УЧЕНЕ ПРЕЗ ЦЕЛИЯ ЖИВОТ

1. **“Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони”**<sup>1</sup>. Проектта стартира през 2009 г. и е с обща стойност на безвъзмездната финансова помощ: 8 902 959 лв. Изпълнител на проекта е Българска стопанска камара - съюз на българския бизнес, в съответствие с договор № BG051PO001-2.1.06/23.10.2009 г. по мярка BG 051PO001-2.1.06 “Повишаване гъвкавостта и ефективността на пазара на труда чрез активни действия на социалните партньори” по Оперативна програма “Развитие на човешките ресурси” 2007-2013, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд и Европейския фонд за регионално развитие. Сроктът на изпълнение е петгодишен от 2009 до 2013 г.. Партньори са Конфедерация на независимите синдикати в България и Конфедерация на труда “Подкрепа”.

Проектът е изключително амбициозен (най-амбициозният и целепологащ досега) и успешното му изпълнение би довело до стандартизиране на информационния обмен, предоставяне на специализирани инструменти и други услуги за оценка на компетенциите на работната сила в България, а това от своя страна ще създаде условия за подобряване на ситуацията в областта на ученето през целия живот.

Обща цел на проекта е *Повишаване на адаптивността, ефективността и балансиране на търсенето и предлагането на пазара на труда чрез изграждане на система за оценяване на компетенциите на работната сила на браншово и регионално ниво*, а специфичните проектни цели са:

- *Анализ и дефиниране на изискванията към компетенциите на работната сила при отчитане на европейските, национални и браншови изисквания и стандарти;*
- *Изграждане на браншова и регионална референтна мрежа и информационна система за оценяване и актуализиране на компетенциите на работната сила, съобразно настоящите и бъдещи потребности на пазара на труда;*
- *Подобряване на координацията и информационния обмен между националните, браншови и регионални структури на работодателите и синдикалните организации и отговорните държавни институции при оценяване на компетенциите на работната сила;*

---

<sup>1</sup> <http://mycompetence.bg/home>

- *Национално признаване и създаване на предпоставки за интегриране на информационната система за оценяване на компетенциите на работната сила в бъдещото електронно правителство за повишаване на адаптивността, ефективността и балансиране на търсенето и предлагането на работна сила.*

В рамките на проекта към момента са изградени 10 регионални центъра за оценка на компетенциите и 17 секторни консултативни съвета, като до края на годината общият им брой ще достигне 20. Разработени са 17 секторни компетентностни модела (професионални стандарти), включващи 205 ключови длъжности с описани 1800 компетенции и 9000 поведенчески модела. През обучение са минали над 2000 специалисти по управление на човешки ресурси и 400 оценители на компетенции. Разработени са методически ръководства, анализи и проучвания, инструменти за електронно обучение и тестване на умения и компетенции.

Целта на информационната система за оценка на компетенциите е да повиши адаптивността, ефективността и балансирането на търсенето и предлагането на пазара на труда чрез оценяване на знанията и уменията на работната сила на браншово и регионално ниво. Всеки, който желае, ще може да проверява дали притежава необходимите знания и умения като владеене на чужди езици и работа в екип например за дадена позиция. Ако не, системата посочва какви допълнителни квалификации са необходими.

Това е може би най-мащабният и обещаващ проект в областта на ключовите компетенции в България въобще. В границите му е разработена уеб-базирана информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони” (ИСОК), при завършването на която ще е:

- създадена функционална съвместимост и възможност за интегрирано използване на данни, генериране и събиране на едно място информация и ноу-хау в управлението на процесите по внедряване на компетентностния подход в развитието на човешкия капитал;
- възможно да се подпомага и инициира предприемането на ефективни мерки (на национално и секторно ниво) в развитието на заетостта и уменията на работната сила в България;
- възможно да се инкорпорират добри практики от прилагането на процеса по управление на човешките ресурси;
- има изградена библиотека на възможностите за подпомагане на ученето през целия живот;

- създадена база данни от материали за подпомагане на ученето през целия живот;

- позволи намирането и съхраняването на публикуваните документи, а на тяхна основа ще могат да се правят адекватни анализи, да се очертават тенденции и препоръки.

В разширяване на ефектите и дейностите на проекта, БСК и Софийски университет „Св. Климент Охридски“ поставят началото на дългосрочно сътрудничество за повишаване на качеството на обучението в съответствие с изискванията на реалния бизнес.

Инициран е процес на обвързване на учебните планове на бакалавърски и магистърски програми на Софийския университет с резултатите от проекта на БСК за идентифициране на търсените от работодателите компетентности и т.нар. „меки умения“ по длъжности и специалности. Целта е в СУ да се въведе разработената от Националния център за оценка на компетенциите към БСК система за външно оценяване на квалификации и умения <sup>2</sup>. Тази инициатива представлява първи опит да се осигури гаранция, че при завършването си възпитаниците на Софийския университет отговарят на изискванията на работодателите. Специален акцент в дейността е организирането на стажове и учебни практики за студентите на висшето училище. Предвидени са съвместни дейности при организирането на квалификационни и преквалификационни курсове, както и тестване и валидиране на инструменти за оценка на компетенции.

**2. “BG – изпълнение на програмата на европейския съюз за учене на възрастни”** <sup>3</sup>, в съответствие с Решение № 2012 – 3551 / 001 – 001 на Изпълнителната агенция за образование, аудиовизия и култура на Европейската комисия за предоставяне на безвъзмездни средства за подкрепа на изпълнението на Европейската програма за учене на възрастни в рамките на Програмата за учене през целия живот.

Проектът стартира през 2012 г.. Той е на Министерство на образованието и науката и е разработен с идеята да отговори на възникналите реални предизвикателства и актуални потребности в Република България за повишаване участието на възрастните в ученето през целия живот. Той трябва да предложи решения за преодоляване на съществуващите управленски проблеми чрез създаване на национална система за координирано взаимодействие между всички заинтересовани страни, както и за

---

<sup>2</sup> <http://www.competencemap.bg/>

<sup>3</sup> <http://lll.mon.bg/>

разработване на специфични механизми и инструменти за измерване, мониторинг и оценка на напредъка в областта за ученето на възрастни. С изпълнението на взаимосвързаните дейности за първи път ще се създадат условия за въвеждане на системен управленски подход за институционализиране на сътрудничеството между заинтересованите страни на всички нива. Предвижда се разработване на нормативни предложения, регламентиращи сектора за учене на възрастни във вертикален и хоризонтален план.

Независимо от амбициите си, Интернет страницата на проекта (която би трябвало да е основен резултат) не предлага изчерпателна информация. Липсва хронология и конкретика за различни стойностни проекти (сега и преди), играчи, заинтересовани организации/институции. Няма разработен механизъм за въвличането на всички страни в процеса или за свързване на тази област с други области, които имат пряка връзка с учене през целия живот

Многобройни са другите проекти, свързани с ключовите компетенции, с разработване на подходи за тяхното наблюдение и оценка. Това, което прави най-силно впечатление при прочита им е, че липсва последователност и връзка помежду им. Работи се на парче, усвояват се средства на данъкоплатците и проектът се отчита успешно, а разпространението и/или мултиплицирането на постигнатите резултати остават основно на ниво записаните пожелания в проектните предложения. Малко са институциите/организациите, които систематично надграждат направеното не само от тях, но и от други преди тях в България. Резултатите на една голяма част от проектите от преди 5-6 години или назад дори не могат да бъдат намерени вече.

**3. „Advalue: Обучение и валидиране на преносими умения за възрастни”** <sup>4</sup>(N: 510853-LLP-1-2010-1-BG-GRUNTVIG-GMP) с изпълнител от българска страна „Фондация на бизнеса за образованието”. В рамките на проекта освен изследването и формулирането на термина *преносими умения*, се разработва програма за обучения и система за валидиране на 10 ключови преносими умения, проектирани и разработени съвместно с останалите партньори по проекта. Крайната цел ще бъде да се изведат 10-те топ приоритетни умения валидни за участващите в проекта държави. Програмата от обучения и нейното валидиране са насочени към широк кръг от бенефициенти: възрастни обучаеми, обучаващи институции, обучители, HR специалисти, мениджъри и работодатели, експерти, представители на институции, отговарящи за определяне на политики в сферата на образованието, институции и други заинтересовани страни. В рамките на проекта са разработени 12 обучителни модула - Лична ефективност; Лично

представяне; Себепознаване; Самочувствие; Комуникационни умения; Межкултурно общуване; Лидерство; Инициативност и предприемачество; Сътрудничество; Решаване на проблеми; Методология на валидиране; Анализ на актуалната ситуация.

**4. Проект DE/10/LLP-LdV/TOI/147336 „UniKom: Развитие на предприемаческа компетентност в рамките на професионалното обучение за работа в международна среда”**<sup>5</sup> с български партньор ДП "Българо-германски център за професионално обучение" - клон Плевен (България). Чрез вторичен анализ и полустандартизирани интервюта БГЦПО – Плевен се включва в изследване на типичните за България изисквания към предприемачи, развиващи международна дейност. Създаден е специфичен за българския предприемач профил на компетенциите съобразно специфичните условия и народопсихология в страната. На база изследването и предвид експертно мнение, е било заключено, че българските потенциални и съществуващи предприемачи трябва да развиват в най-голяма степен следните пет компетенции:

- Способност за вземане на решения;
- Комуникационни умения;
- Организационни умения;
- Лична отговорност;
- Ръководене, ориентирано към целите.

В рамките на проекта българският екип разработва 3 обучителни модула: Комуникационни умения, Организационни умения и Умения за работа в межкултурна среда, които се тестват в момента в български професионални гимназии и центрове за професионално обучение и преквалификация.

За идентифициране нуждата от меки умения в рамките на проекта е създаден и преведен на 5 езика специфичен инструмент **KODE®X**<sup>6</sup> - въпросник и съответно приложен във всички страни участнички. Посредством използването на въпросника става възможна оценката на 64 меки умения с оглед на тяхната важност за предприемачите.

**5. Проект „Ключови компетенции за по-конкурентна работна сила в България. Трансфер на комплексна иновативна обучителна методология от Чехия.”** BG051PO001-7.0.01-0015–C001, партньори от България: Национална школа по

---

<sup>5</sup> [www.leo-unikom.eu](http://www.leo-unikom.eu)

<sup>6</sup> [KODEX Въпросник BG](#)

мениджмънт София, България и Младежка асоциация за стопанска инициатива, София, България.

Проектът има за цел да допринесе за развитието на ключови (преносими) компетенции на младите хора без трудов опит, като елемент от цялостната им подготовка за предстоящата професионална реализация и адаптация на пазара на труда. Основна дейност по проекта е трансфер от Чехия и адаптиране за българските условия на иновативна и доказала своята ефективност методология за обучение за развитие на ключови компетенции.

През октомври 2012г. в границите на проекта се провежда проучване на потребностите от обучение за развитие на ключови компетенции сред младите хора в България. Проведеното изследване установява най-важните според младите хора компетенции: уменията за ефективно общуване, комуникация на чужд език, работа с клиенти и ориентацията към резултатите. Все още обаче не е осъзната значимостта на уменията за гъвкавост, предприемчивост, независимост, активност и инициативност, които в значителна степен допринасят за създаване на добавената стойност на организацията и могат да доведат до повишаване на нейната ефективност. Самите работодатели също не осъзнават тяхната значимост за успешното изпълнение на задачите и достигане на целите на организацията и/или не отделят достатъчно средства за обучението на служителите си. Получените резултати показват, че в образователните програми все още не се застъпва обучение по развиване и усъвършенстване на тези умения.

**6. Проект „КийКомКит”** <sup>7</sup> - финансиран по програма „Грундвиг”, процедура Многостранни проекти, „Разработване на иновации” на Европейската Комисия. Основна цел на проекта е да разработи качествена методология за дизайн на учебна програма и материали свързани с 8-те ключови компетенции за Учене през целия живот, базирайки се на Европейската рамка приета от Европейския парламент през месец октомври 2006 г. Български партньор - Асоциация „Мария Кюри“ България. Целеви групи: Възрастни с липса на основни умения и квалификация и хора с риск от социална изолация като: имигранти, хора с основно образование, жени, възрастни над 55 години, бивши нарушители на закона, ниско квалифицирани кадри и др.

Проектният екип разработва „Наръчник за осемте ключови компетенции за учене през целия живот“ промотира равните възможности за достъп до знания за възрастни, като по този начин спомагаме за тяхното интегриране в гражданското общество.

---

7

<http://www.keycompetenceskit.eu/bg/index.html>

**7. Проект „Различен начин за развиване на социални и когнитивни компетенции”**, финансиран по програма Коменски 2, разработва насоки за работа с педагогически инструмент за поведенческо развитие: Социални компетенции<sup>8</sup>.

Проектът е насочен към младежи, които са срещнали затруднения в периода на средното си образование, затруднения проявили се още в началното образование и които са от различно естество: училищни проблеми, проблеми на адаптиране към класа или учителите, семейни проблеми, проблемни отношения с родителите си, психологически и здравни проблеми, най-често, едновременно натрупване на няколко от тези проблеми.

Концепцията на разработения в проекта педагогически инструмент се базира на добра френска практика от Центъра за професионално интегриране чрез редуване - център към Министерството на националното образование (Франция) за младежи на възраст между 16 и 18 години, които са напуснали училищната система без професионална диплома и без възможност за допълнително образование.

Според насоките „Да се каже, че: „оказването на помощ се състои в това да се помогне на даден младеж да стане самостоятелен, да придобие необходимите компетенции, за да стане участник в изграждането на собственото си бъдеще” не е достатъчно, за да се добие реална представа в какво се състои помощта на практика.”

Ето защо екипът отделя особено внимание да обясни практиките на оказване на помощ, педагогическите ценности и съответните теоретически референции.

**8.** Някои сектори разработват сами *Компетентностни модели*, като например Асоциацията на млекопреработвателите има такъв за **Сектор „Преработваща промишленост - Производство на мляко и млечни продукти”**<sup>9</sup>. Моделът обхваща 10 ключови длъжности изведени за сектора, като за всяка длъжност са разписани от 9 до 12 компетенции разделени на основни, специфични и управленски (ако позицията е управленска). Основните, управленските и общите компетенции са създадени специално за сектора производство на мляко и млечни продукти с активното участие на 10 пилотни предприятия. Съобразени са с особеностите на дейността в сектора, процесите протичащи в различните предприятия както стратегията за развитие на сектор производство на мляко и млечни продукти. За всяка от 10-те ключови позиции е разписан набор от компетенции според спецификата на длъжността - управленска ли е или не. Общия препоръчителен брой

---

<sup>8</sup> <http://www.euro-cordiale.lu/outils-cognitifs/BG/CS/CS-INTRO.pdf>

<sup>9</sup> <http://www.milkbg.org>.

на компетенции, на които са се спрели в сектора, е между 9 и 12. В компетентностния модел на сектор „Производство на мляко и млечни продукти“ всяка длъжност има по 12 компетенции. Всяка компетенция е съставена от наименование, дефиниция и няколко поведенчески индикатора, като по този начин се изяснява съдържанието и смисъла на компетенцията.

Моделът на компетенции за ключови длъжности дава реални възможности на млекопреработвателния сектор и на предприятията в него да постигнат по-високи резултати. Допълнителна полза от модела, е че дава яснота на каква база може да оценяват служителите, от какви обучения се нуждаят, за да се покрият изискванията на сегашната позиция, както и какви знания и умения са необходими за тяхното развитие. Моделът улеснява процеса на оценка на трудовото изпълнение, тъй като се постига по-висока ефективност и обективност чрез примерите за поведения във всяка компетенция - основна, специфична и управленска.

**9. Проект „SGSCC - Електронни обучителни игри за развиване на социални и творчески компетенции“**<sup>10</sup>, финансиран по програма „Учене през целия живот“, мярка „Ключова дейност 3: Информационни и комуникационни продукти, педагогика и услуги“, с български партньор Пловдивски Университет „П. Хиленарски“.

Проектът трябва да приключи през 2015 г. В рамките на инициативата ще бъдат създадени набор от електронни обучителни игри (за компютър и мобилен телефон), които ще спомагат на лица със специфични образователни потребности и лица в неравностойно положение да подобряват социалните си компетенции както следва: емпатия, благодарност, комплимент, решаване на конфликти, приемане на другите, изразяване на собствени емоции, позиции и гледни точки, себеотстояване, усет за ситуация, подкрепа и насърчаване, споделяне, помощ, коопериране, комуникативност и креативност.

Проектът е иновативен, като игрите ще бъдат създадени за първи път в Европа в тази област на базата на планиран анализ на потребностите на целевите групи, който ще стартира от този месец. Те ще бъдат съобразени с всички изисквания за достъпност на следните езици: Български, Английски, Литовски, Холандски, Турски и Немски.

Целеви групи на проекта са лица с увреждания (специални образователни потребности) и хора в неравностойно положение.

---

<sup>10</sup> <http://games4competence.eu/bg/>



**10. Проект „Развитие на предприемачеството чрез практическо обучение по бизнес, меки умения и креативност”** <sup>11</sup>, изпълняван от Джуниър Ачийвмънт България, финансиран от фондация "Америка за България", с продължителност 2012 – 2015. Проектът е продължение на проект на Джуниър Ачийвмънт "Утвърждаване на предприемачески компетенции и развитие на умения за бъдещето в българската образователна система", финансиран от същата финансираща организация.

Проектът поставя ясен фокус върху гимназиалното ниво на образование. Програмите, инициативите и дейностите, върху които проектът се фокусира, са:

- Програма "Учебна компания" - Тази програма е въплъщение на подхода "учене чрез правене", който носи осезаеми резултати от гледна точка на придобити умения, увеличени познания и въздействие върху нагласите и културата на учениците. В рамките на една учебна година екип от ученици от едно училище формира мини компания, достига до обща бизнес идея, набира начален капитал, създава бизнес план и започва да произвежда и продава продукта/услугата. По време на цялата учебна година учебната компания следва стриктни счетоводни процедури. В края на годината компанията се ликвидира.

- Програма "Бизнес етика" - Това е една от ключовите програми на ДАБ, като прилагането ѝ в България през 2005-2007 бе финансирано от Американската агенция за международно развитие. Чрез проекта програмата ще бъде доразвита, тъй като се смята, че тя е важна за формирането на бъдеща класа от български бизнес лидери, които са израснали с разбиране за етичния и неетичния бизнес, могат да ги различават и да избират етиката. "Бизнес етика" е и много подходящо допълнение към "Учебна компания", защото дава на учениците познания и умения, които ще са им нужни при практическото управление на учебната компания. Чрез програмата учениците се научават да познават, анализират и прилагат основна терминология, теории и понятия от учението за етиката. Изследват личните си етични ценности и философии, определят етични приоритети и се научават да оценяват процесите си на вземане на решения като индивиди, като служители в организация и от гледната точка на глобална компания.

- Иновационни лагери - Иновационните лагери са едни от най-популярните състезания на ДАБ. Те са свързани неминуемо с огромно вълнение сред учениците, насърчават техния предприемачески дух и развиват важни умения като умения за решаване на проблеми, работа в екип, презентационни умения, работа под напрежение, бизнес планиране и др. Тези инициативи също така дават възможност за развихряне на

---

11

<http://bulgaria.ja-ye.org>

въображението на учениците. Иновационният лагер обикновено е еднодневно събитие, в което участниците са разделени в отбори от хора, които не се познават помежду си, трябва да се сработят добре и да работят ефективно изключително бързо. Всички отбори получават казус, свързан с определена сфера/проблем и трябва да измислят бизнес решение в рамките на няколко часа. Могат да използват само лаптопи, Интернет и компютърни програми и най-вече - своето креативно и иновативно мислене. След това трябва да представят бизнес решението си пред жури и да отговорят на неговите въпроси.

**11. Проект „Иновативни подходи за идентифициране и отговаряне на потребности от професионално обучение на младежи в неравностойно положение”** <sup>12</sup>, финансиран от „Без граници”, Компонент 1 на ОПРЧР, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз, с български партньори Фондация за развитие на културния и бизнес потенциал на гражданското общество и СНЦ „Младежко дружество за спорт и туризъм ‘Здравец’“.

Проектът въвежда в България приложение на подходи за културно и взаимно обучение, които все още не са навлезли дълбоко в практики, използвани в ЕС, въпреки че отдавна са се доказали като изключително успешен за обучение в Азия, Южна Америка и Африка например, където се използват от десетилетия. Иновативността на този тип обучение се съдържа във факта, че обучението излиза от рамките, които са ни познати, а именно отношенията учител – обучаеми и превръща всички участници едновременно в обучители и обучаеми, защото се основава на схващането, че всеки има на какво да научи другите.

**12. Проект “Въвеждане на иновативен модел за оценка на придобитите качества и умения по време на заетост сред младежи”** <sup>13</sup>, финансиран от „Без граници”, Компонент 1 на ОПРЧР, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз, с български партньор Сдружение "Институт за трудови и социални изследвания". Младежите от целевата група получават адекватна и достоверна оценка на своето представяне, придобитите знания и умения по време на заетост, което ще допринесе за по-доброто им професионално развитие и подобрява потенциала им за качествена работа.

В рамките на дейностите по проекта и работния процес всеки младеж е наблюдаван от ментор, който има задачата да го съветва и наставлява. В края на оценявания период всеки младеж получава цялостна оценка на своето представяне, придобитите знания и

---

<sup>12</sup> <http://www.cubufoundation.com/Inovative%20approaches%20project/Pages/bg/project.html>

<sup>13</sup> [http://itsi.info/?page\\_id=208](http://itsi.info/?page_id=208)

умения. Съвместно с партньора по проекта КАБА (Словакия) бе разработена и изпробвана платформа, на която младежите създават собствен професионален профил, в който освен основна информация ще се съдържа и направената оценка от страна на бизнеса за уменията и знанията на всеки младеж. Профилите на младежите са подплатени с множество материали, върху които самите те са работили по време на работата им.

**13. Проект „КРЪГОВЕ: Иновативен подход за интегрирани услуги и гъвкаво обучение за насърчаването на ученето през целия живот и заетостта сред уязвими групи”,** финансиран от „Без граници”, Компонент 1 на ОПРЧР, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз, с български партньор "ИНФОЦЕНТЪР" ЕООД – Център за професионално обучение, гр. Трявна.

Проектът е продължение на усилията на партньорските организации да повлияят върху политиките за подобряване качеството на живот на хората чрез насърчаване на ученето през целия живот и повишаване на заетостта. Дейностите са избрани така, че да създадат условия за надграждане и да дадат добавена стойност на постигнатите вече резултати. Поради недостатъчно предоставена информация за проекта на страницата - <http://www.circlesproject.eu>, не могат да бъдат представени изпълняваните дейности и очакваните резултати.

**14. Проект „Формиране на конкурентно поведение на МСП в конкурентна международна бизнес среда чрез развитие на човешкия потенциал и партньорството”,** финансиран от „Без граници”, Компонент 1 на ОПРЧР, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз, с български партньори Българска асоциация за развитие на мениджмънта и предприемачеството и Българска браншова камара – машиностроене.

Целите на проекта са свързани с подобряване на човешкия капитал, повишаване на производителността и формирането на конкурентно поведение в интернационална среда в българските малки и средни предприятия (МСП) от машиностроенето; осигуряване на знания и изграждане на умения у предприемачи, мениджъри и ключови специалисти в българските машиностроителни МСП за справяне с предизвикателствата на интернационалната бизнес среда, посредством сътрудничеството на подкрепящи бизнеса организации от България и Обединеното кралство.

Екипът на проекта очаква да постигне следните резултати: Усвояване на подходи и методи за организация на труда в машиностроителните предприятия, осигуряващи висока продуктивност не само в технологичен план, но и по отношение на

маркетинговите и иновационни измерения на бизнеса, посредством адаптиране на най-добрите практики от развитите европейски страни; Формиране на ценности, възприятия, отношения и поведения у ключовия персонал в машиностроителните фирми, съвместими с тези у персонала в съответните предприятия в най-развитите в индустриално отношение страни; Повишаване на мотивацията за работа в динамична, високо конкурентна интернационална среда, и най-вече мотивацията за персонално развитие и усъвършенстване; Прилагане на иновационни подходи в управлението на човешките ресурси в машиностроителните предприятия.

**15. Проект „Комуникацията – врата към света”,** финансиран от „Без граници”, Компонент 1 на ОПРЧР, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз, с български партньор Българска асоциация за лица с интелектуални затруднения.

Целта на проекта е чрез разширяване обема на съществуващото и утвърдено трансгранично сътрудничество между Българска асоциация за лица с интелектуални затруднения (БАЛИЗ) и английската неправителствена организация MAKATON Charity да се повиши капацитета на специалистите, директно работещи с деца, ученици и възрастни с интелектуални затруднения с ограничени възможности за комуникация. Основните очаквани резултати са свързани с адаптиране и въвеждане на алтернативна комуникация MAKATON в България.

**16. Проект „Иновативна система за подобряване на пригодността за заетост чрез диагностика на меки умения”,** финансиран от „Без граници”, Компонент 1 на ОПРЧР, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз, с български партньори “Индъстри Уоч Груп” ООД и Асоциация на лицензираните центрове за професионално обучение. Общата цел на проекта е да подобри пригодността за заетост, включително чрез самонаетост и предприемачество, както и адаптивността на безработните лица, които участват в курсове за професионално обучение и квалификация, чрез внедряване на система от иновативни инструменти и услуги за диагностика и анализ на меки умения. Така предлаганият проект би имал пряк принос за постигане на високи нива на заетост, засилване на социалното включване и достъп до учене през целия живот, като по този начин кореспондира със стратегическата цел на оперативната програма.

Проектът цели да постигне:

- Подкрепа на безработни лица, включени в курсове за професионално обучение и квалификация, чрез оценка на техните меки умения, подход към придобиване на нови знания, предпочитан работен стил и предприемачески потенциал, да повишат своята

пригодност за заетост (включително чрез самонаетост). По този начин се очаква разширяване на възможностите на лицата от целевата група за включване на пазара на труда чрез заетост или предприемачество, което допринася за постигане на една от специфичните цели на ОПРЧР за повишаване предлагането на труд и качеството на работната сила.

- Разширяване на инструментите за оценка на меки умения, използвани от доставчиците на услуги по професионално обучение и квалификация с оглед по-доброто разбиране на нуждите на техните курсисти от развитие на ключови компетентности и за подобряване на обучителните програми за постигане на по-добра пригодност за заетост. Така се подобряват условията за увеличено инвестиране в човешкия капитал чрез по-добро и по-достъпно образование, което е друга специфична цел на ОПРЧР.
- Разширяване на капацитета на „Индъстри Уоч Груп“ за предлагане на широка гама иновативни продукти и услуги към физически лица, доставчици на услуги по професионално обучение и квалификация и работодатели в България. Това е необходимо условие за постигане на устойчивост на резултатите от проекта;
- Разширяване на капацитета на Асоциацията на лицензираните центрове за професионално обучение да оказва съдействие за обмяна на опит и информация между членовете на Сдружението и между тях и чуждестранни организации. Това е необходимо условие за постигане на устойчивост на резултатите от проекта;
- Развитие на дългосрочно сътрудничество между партньорите за съвместно създаване и прилагане на иновативни практики в областта на професионалното обучение и квалификацията, и пазара на труда;
- По-широко осъзнаване и разбиране на значението на меките умения за пригодността за заетост и предприемачеството. С изпълнението на проекта ще се постигне по-широко осъзнаване на нуждата от трансферираните и предлагани услуги, което ще доведе до по-широкото разпространение и ползване на резултатите от проекта.

**17. Проект „Межкултурни компетентности в личния и професионалния живот - виртуална класна стая за усвояване и признаване на межкултурни компетентности в програмите за намиране на работа” (CULTOOL)** <sup>14</sup> има за цел да допринесе за трансферирането на обучителни материали и инструменти за подпомагане на мобилността в професионалното и висшето образование, особено при намиране на работа или временна заетост в малките и средни предприятия и

организации. Проектът използва за основа иновативна Виртуална Класна Стая за усвояване на межкултурни компетентности от ученици и студенти от сферата на професионалното и висшето образование. В допълнение на този инструмент обучаемите участват в различни програми за мобилност или професионални практики в мултикултурна среда и по този начин подобряват социалното си и културно интегриране, както и качествено изпълнение на задачите, с което се подобрява и пригодността им за заетост.

**18. Проектът „LET’S: Насърчаване на инициативността и предприемачеството на възрастните чрез иновативен мултимедиен подход на разказване на истории”**<sup>15</sup>, финансиран от програма Grundtvig, 2010 – 2012, цели насърчаване на предприемаческия дух на нискоквалифицирани възрастни хора над 50 години чрез мултимедиен курс за обучение по инициативност и предприемачески дух. Обучителната мултимедия включва електронен наръчник с най-добри практики от Европа. Създадени са и кратки филмчета с успешните бизнес истории, житейски уроци и опит на 80 предприемачи с ниско образование от 8 държави: Италия, България, Германия, Полша, Португалия, Финландия, Швейцария, Турция. Предприемачите, участващи в този филм, окуражават и вдъхновяват много хора по пътя им към успешен възрастен предприемач.

**19. Проект – „TANDEM – Създаване на междупоколенческа и межкултурна комуникация и осигуряване на преносимост и прозрачност на компетенциите в професионалното образование”**<sup>16</sup>, финансиран от програма Leonardo da Vinci, 2010 – 2012, има за цел да изгради връзка между две от най-уязвимите групи в Европа – слабо образованите младежи и възрастните имигранти. Тези две групи са засегнати от редица рискове – безработица, социално изключване и изолация, но в същото време могат да си бъдат взаимно полезни в придобиването на преносими умения, с които да преодолеят тези трудности. В рамките на проекта младите хора се обучават как да създадат екип (тандем) с възрастните емигранти и да проведат интервюта с тях, за да научат повече за техния професионален и житейски път. Интервютата следват структурата на автобиографията Европас, която има за цел да помогне да бъде разбран смисъла на понятието преносими компетенции, как се придобиват те в неформална среда, как могат да бъдат оценени и валидирани, както и тяхното приложение в кариерата. Създадената в рамките на проекта мултимедийна библиотека с истории и методически материали, ще бъде от полза за учителите, кариерните консултанти и специалистите, работещи с емигранти и нискоквалифицирани младежи.

---

<sup>15</sup> [www.letsenterprise.eu](http://www.letsenterprise.eu)

<sup>16</sup> [www.tandem-project.eu](http://www.tandem-project.eu)

**20. Проект „YELL – Младите европейци обичат чужди езици”**<sup>17</sup>, финансиран в рамките на EACEA - KA2, 2009 – 2011, има за задача да повиши мотивацията на младите хора да учат чужди езици, като им предостави привлекателна и весела атмосфера за учене извън формалното образование. Широкоспектърна група от 10 европейски партньори събира и популяризира иновативни практики за учене на чужди езици в комбинация със спорт, културни и развлекателни дейности. Създаден е наръчник, който да подпомогне инструктурите и учителите с различни концепции за преподаване на чужди езици.

**21. Проект "Нова заетост – ключови умения за заетост”**<sup>18</sup>, финансиран в рамките на Националния план за действие по заетостта – 2010, има основна цел да повиши пригодността за заетост на 1000 безработни младежи от 9 области на България чрез обучения в ключови умения. Младежите преминават обучения за умения за заетост и адаптиране към пазара на труда в условия на икономическа криза, придобиване на предприемачески умения и реализация на трудовия пазар. Проектът се изпълнява от Фондация на бизнеса за образованието, Център за информация и професионално ориентиране "Тайгър клуб" и КТ "Подкрепа".

**22. Проектът „L3 – Мрежата "Уча се да уча" за нискоквалифицирани възрастни учещи”**, финансиран от програма Leonardo da Vinci, 2008-2010, използва обучителна мултимедия за обучаващи, която цели да повиши участието на възрастните в учене през целия живот. Мрежата "Уча се да уча" за нискоквалифицирани възрастни учещи засяга един много важен проблем: предизвикателството да се образова застаряващата работна сила в Европа чрез промотирането на нов начин на мислене сред нискоквалифицираните възрастни работници. Партньорите от 5 държави са създали обучителна мултимедия за обучаващи, която ще помогне да се повиши участието на възрастните в учене през целия живот.

---

<sup>17</sup> [www.yell-project.eu](http://www.yell-project.eu)

<sup>18</sup> [www.az.government.bg/Projects/Prog/NovaZaetost/Frame\\_NovaZaetost.htm](http://www.az.government.bg/Projects/Prog/NovaZaetost/Frame_NovaZaetost.htm)