



НОВ БЪЛГАРСКИ УНИВЕРСИТЕТ

КУРСОВА РАБОТА

ПО КАРИЕРНО РАЗВИТИЕ

НА ТЕМА:

**ПРАКТИКИ ПО ОБУЧЕНИЕ НА ПЕРСОНАЛА В
АДМИНИСТРАЦИЯТА НА ЕС**

Изготвил:

Проверил:

София, 2015

УВОД

„Най-добра практика” е набор от инструкции, техники и методики на обучение, които, благодарение на опита и изследванията, са доказали своята ефективност и водят надеждно до желания или оптимален резултат. Затова „най-добри практики” са оперативните практики, които неизменно показват резултати по-добри от тези, постигнати с други средства и тъй като те са се доказали, същите се използват като образец¹.

Що се отнася до понятието „обучение”, то може да се дефинира като „процес на привеждане на човек към приет стандарт на владене на умения чрез практика и инструкции”². Освен първоначалните квалификации, необходими за една професия, знанията, уменията и компетенциите, трябва да се поддържа, обновяват и актуализират през цялата трудоспособна възраст чрез непрекъснато обучение и учене през целия живот. Всъщност непрекъснатото обучение се разглежда като ключов елемент за успеха на организациите и е жизненоважен компонент на политиките на ЕС. Практическите умения и знания, дадени в резултат на обучение, на администрацията в ЕС имат за цел да запълнят липсата или недостига на знания на общностните служители, за да се подобри тяхната работа и адаптация.

1. МЕТОДОЛОГИИ НА ОБУЧЕНИЕ НА АДМИНИСТРАЦИЯТА В ЕС

Що се отнася до формалното обучение³, обучението чрез участие се счита за основен метод за обучение, както в традиционните така и в най-новите методологии. Както самото наименование показва, обучението чрез участието е метод, при който обучаваното лице активно участва в своето обучение, вместо приемане на пасивно поведение. В този случай, служителят е в центъра на обучението, а не това, което се случва в конвенционалното обучение, където обучаващият е активната позиция. Тъй като обучението на възрастни изисква активно участие на обучаваните, за да се генерира интерес и взаимодействие, методиките на дебати и дискусии са по-подходящи

¹ Papadakis, Nikos; Kyridis, Argyris; Pandis, Prokopis & Zagkos, Christos, (2012), *Best Practices in Training of Employees: A Framework for Training the Personnel of Social Partners and NGOs*, International Journal of Education, Vol. 4, N^o. 2, p. 149.

² Wills, Mike (1998), *Managing the training process: putting the principles into practice*, 2nd ed., New York: Gower, p. 12.

³ *Terminology of European Education and Training Policy – A selection of 100 key terms*, CEDEFOP, Luxembourg, 2008, p. 85.

за определени курсове на обучение, като например тези, определени в проекта DEPOSEI. Обучението чрез участие позволява създаването на отворена среда за обучение, където обучаемите имат за цел да постигнат предложените цели на обучението чрез обсъждане, намиране на отговори и изграждане на капацитет⁴. По този начин, обучението чрез участие мотивира обучаващите се да приложат на практика знанията, придобити в професионалния им живот. Този подход на обучение ще позволи представянето на нови знания по по-неутрален начин, адаптирайки целите на програмата за обучение спрямо избраната цел и специфични способности.

Основните характеристики на обучението чрез участие са следните:

- Ориентиран е към служителите, което означава, че обучението е адаптирано спрямо неговите нужди;
- Основава се на предишни знанията и уменията;
- Акцентира на споделянето на опит между обучаващите;
- Обучаващият има за основна задача да улесни процеса на обучение, чрез слушане на обучаващите се
- Служителите отговарят за собственото си обучение;
- Околната среда на обучение е удобна и сигурна за всички обучаеми, като от съществено значение е, че се дава обратната връзка след всяка тренировка.

По отношение на методиките на обучение чрез участие, в зависимост от целите на обучението, могат да се идентифицират три типа: сесии основани на знанието; сесии основани на умения и генериращи информираност сесии⁵.

Методът на лекцията е ефективен начин за представяне на нова информация или понятия на групата на учащите. Обучаемите винаги ценят сбитостта на информацията, стимулирането и добре изнесената лекция.

Методът на лекция се използва предимно за доразвиване на знанията на обучаваните. Лекциите винаги трябва да са подходящи спрямо нивото на обучаемите. Този метод може да бъде изложено в устна или писмена форма. Оралната форма все повече намаляване за сметка на други форми на дидактическо обучение. В някои аспекти, писмената форма надвишава звуковата информация.

⁴ Dunn, Lee, «Theories of Learning», *Learning and Teaching Briefing Papers Series*, Oxford Brookes University, 2002,

⁵ Pant, Mandakini, *Participatory Training Methodology and Materials*, UNESCO, pp. 167-169,