

ТРАНСФЕР НА ДОБРИ ПРАКТИКИ ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО ОБУЧЕНИЕ НА МЛАДЕЖИ В НЕРАВНОСТОЙНО ПОЛОЖЕНИЕ В БЪЛГАРИЯ

Миглена Молхова
Зорница Станева

Фондация за развитие на културния и бизнес потенциал на гражданското общество

Резюме. Проведените в рамките на посочения проект дейности се фокусират върху системите за професионално образование и обучение (ПОО) в България и Германия и са насочени към изследване на практиката в тази област и извеждане на примери за успешни и ефективни инициативи в сферата на професионалното обучение с целева група младежи в неравностойно положение и експерти обучители.

Дейностите по проекта бяха структурирани така, че след разглеждане и сравняване на правните рамки на ПОО в България и Германия, мястото, ролята и подходите за предоставяне на ПОО от съответните институции, проучване и анализиране на използвани подходи за идентифициране на потребностите от обучение на младежи в неравностойно положение и методите за разработване на програми за ПОО за тази целева група в двете държави да се стигне до идентифициране на добри практики в областта на ПОО, които да могат да се трансферират в България.

След анализ на множество практики за професионално обучение на младежи в неравностойно положение в Германия и след проведени дискусии с представители на целевите групи по време на работни семинари, организирани в рамките на проекта, бяха избрани 7 добри практики, представени по-долу, които включват иновативни подходи на обучение и които биха могли да бъдат адаптирани за приложение в системата на ПОО в България.

Keywords: vocational education, young people in disadvantage, vocational education and training (VET)

1. „Таланти – интеграция на млади хора на пазара на труда“

Тази практика за професионално обучение се фокусира върху предлагането на възможности на младите хора да разширят своя спектър на професионален избор и ги насърчава да се възползват от шансове и възможности по един по-самоопределен начин.

След завършване на училище младите хора работят на различни места, за да натрупат своя първи професионален опит. В този етап от живота си

те често се нуждаят от мотивация, помощ и насоки за възможни области на работа и обучение. За младите хора с увреждания може да се каже, че те често имат по-малко вяра в себе си и по този начин ограничават търсенето на работа до това, с което са запознати или което социално е традиционно приписвана за тях област на дейност. Това важи с още по-голяма сила за младите жени с увреждания (темата за дискриминация по отношение на жените с увреждания в работната сила е все по-призната и все повече се дискутира през последните години). Трудностите, пред които са изправени младите жени с увреждания, са двойни, тъй като те трябва да се борят срещу дискриминация, от една страна, заради това, че са жени, и от друга страна, заради това, че са с увреждания. Също така, като цяло, те са по-нискоквалифицирани от мъжете с увреждания, непропорционално са засегнати от безработицата и са по-слабо представени в мерките за професионална преквалификация и обучение. За жените с умствени увреждания интеграцията в редовна заетост се извършва особено трудно, тъй като поради пола, специфичните характеристики и предразсъдъци те търсят своето „място на заетост“ само в семейна среда или домашна обстановка.

В рамките на практиката като основен метод на работа е залегнал методът за планиране на личното бъдеще. Идеята на метода е лицето да се доближи до осъществяването на своите желания с подкрепата на кръг от поддръжници. В момента в Германия този метод се използва специално за млади хора, които трябва да решат какво искат по отношение на свободното си време, дневна работа и партньорства, но концепцията е приложима на различни етапи от живота. Целенасочеността на младия човек с увреждания и чувството за въздействие върху собствените решения е от решаващо значение за процеса на планиране на личното бъдеще. Лицето получава подкрепа, благодарение на която акумулира всички компетенции, необходими за формиране на собствени решения.

Младите хора с увреждания трудно могат да планират живота си сами. Те получават подкрепа от страна на кръг от поддръжници, който им помага да организират стъпките, които могат да доведат до изпълнение на техните желания и планове. В практиката поддръжници биха могли да бъдат и връстници на младежа. Те помагат на младия човек с увреждане да формира ясна перспектива за своя живот и да работи по конкретна тема, по която да се води в процеса на планиране (например работа, живот, партньорство, смяна на работното място). Планирането на личното бъдеще може да бъде дългосрочен процес, който да се прилага всеки път, когато е необходимо.

2. „Кукук – професионално обучение по ключови компетенции за хора със затруднения в ученето“

Практиката предоставя възможност за обучение по специфични ключови компетенции, които могат да намерят приложение в професионалния и лич-

ния живот на всеки човек. Подходяща е както за безработни, така и за работещи младежи.

Професионалните педагогически концепции, занимаващи се с хора със затруднения в ученето, които искат да намерят място на свободния пазар на труда, все още не са развити в достатъчна степен. Изглежда почти немислимо, че хората със значителни затруднения в ученето могат да бъде включени на пазара на труда, за да се борят за своето място, заедно със служителите без никакви увреждания, които вече са изправени пред все по-високи изисквания. Отделно от обикновено завишените очаквания за изискванията, на които трябва да отговорят тези хора, придобиването и на т.нар. ключови квалификации също е необходимо и тук. На тях се обръща все по-голямо внимание дори и в уж просто структурирани сфери на дейност. Хората със затруднения в ученето имат способността да придобиват ключови квалификации – в контраст с общото убеждение.

Настоящата програма се базира на анализ на проблемните области, с които хората със затруднения в ученето често се сблъскват. Този анализ доведе до извеждането на редица индивидуални компетенции, като например способността да общуват, да се справят с конфликтни ситуации и критики, да си сътрудничат и да поемат инициатива, независимост, чувство за отговорност, гъвкавост, предпазливост, бързина на работа, старание, ангажираност, умения за справяне с проблемни ситуации и комплексно мислене. В същото време стана ясно, че не всички компетенции са с еднаква степен на значимост. Може да се приеме, че в някои предприятия, където темпото на работния процес е по-бавно, границата на търпимост към отделните „неадекватни“ социални умения в повечето случаи е значително по-ниска. Възможността на хората със затруднения в ученето да се интегрират във функциониращ екип е много сложен процес, изискващ притежаването на различни способности. Необходими са добри комуникативни умения, както и способност за справяне с различни конфликтни ситуации по най-подходящия начин. Ето защо анализът на най-важните проблемни области води до определянето на три основни ключови компетенции – комуникационни умения, способност за справяне с конфликтни ситуации и сътрудничество. Програмата предвижда обучение по тези компетенции в рамките на работни семинари. Предизвикателство е семинарите да бъдат структурирани и адаптирани към специфичните нужди на хората със затруднения в ученето. Затова в програмата е разработен иновативен подход, за да може да се осигури на хората с когнитивни затруднения и ниска грамотност възможност за работа по сложни теми. Обвързаността на обсъжданите теми с въпросите, възникващи в реалната бизнес практика, доброто съчетание на използваните методи (работа в малки групи или по двойки, самоанализ, творчески дейности, интерактивни ролеви игри, физически упражнения и релаксиращи занимания), както и специално разработените графични

учебни материали, написани на достъпен език, позволяват на участниците да осмислят и оценяват своето поведение и нагласи през призмата на цялостната методическа рамка, както и да изпитват алтернативни поведенчески модели в рамките на групата.

3. „LOEWE – инициатива за развитие на малки и средни предприятия“

Тази инициатива за професионално обучение е насочена към заети в малки и средни предприятия (МСП) – нискоквалифицирани служители, по-възрастни работници, мигранти и други пренебрегвани за квалификация целеви групи поради етнически произход, възраст, пол или други причини. Понастоящем бързо променящата се икономическа рамка и разликата на силите между водещите доставчици на предприятието създава проблеми за МСП и за техните служители, които в много ограничен период от време е необходимо да усвояват умения, които да им позволят да формират връзки за развитие на производствените процеси във веригата от външни доставчици и клиенти.

Ранната оценка на потребностите от квалификации и респективно навременната адаптация на услугите по квалификация е изключително необходима. Традиционната система за продължаващо обучение е недостатъчно гъвкава по отношение на бъдещето – не се наблюдава съществено наблюдение на намаляването на безработицата чрез допълнителна квалификация въпреки търсенето на специалисти. МСП изпитват особено големи затруднения във връзка с наемането на адекватно обучени специалисти. Този феномен ще получи дори по-висока важност на регионалния пазар на труда, като се има предвид съвпадението между прогресивното застаряване на населението и намаляването на дела на младите хора в работната сила. Поради тази причина нивото на квалификация на работната сила трябва да се повишава постоянно. Пренебрегването на определена група лица във фирмите от гледна точка на възможностите за допълнителна квалификация поради факта, че се смята за неперспективно да се влагат средства в обучението им, прави тази определена група заети с прогресивно намаляващ иновативен потенциал. Програмата е ориентирана на първо място към квалифициране на вече наличния човешки капитал в МСП (жени, по-възрастни служители, по-ниско квалифицирани служители, мигранти) посредством структурите за продължаващо образование и на второ място – избягване на деквалификация за бъдещото развитие на фирмата посредством продължителни периоди без обучение, през които служителите губят способност да се квалифицират.

4. „ТАС – театрален подход за активизиране и подобряване на уменията за образование и заетост и подготовка за успешна интеграция на общия образователен и трудов пазар“

Тази практика за професионално обучение предвижда обучение на младежи, които са прекъснали или загубили възможност да завършат своето училищно образование. Програмата включва: занятия за избор на професия; ин-

дивидуално професионално ориентиране; практика. Програмата предвижда интензивна социално-педагогическа подкрепа, консултиране и обгрижване, които да подкрепят младите и да ги насочат към квалификацията, която желаят да придобият – напр. към последващото придобиване на диплома за средно образование. Чрез индивидуалното подобряване на компетенциите тази програма допринася за устойчиво интегриране на младите хора в професията и в обществото. Включването на театралния подход в процеса на консултиране и професионално ориентиране позволява на младежите да придобият увереност в собствените си възможности – възможности да организират своето време и работа по-добре, да общуват, да се представят по най-добрия начин, да взаимодействат с професионалисти на различни нива.

Преподава се теория, но театралните репетиции са на преден план. Всичко, необходимо за постановката, се прави от участниците – маските, сцените, реквизитът и др. Понякога участниците си сътрудничат и с други курсове. Например, ако е налице курс по изкуство – участниците могат да договорят с преподавателите и обучаемите в този курс да поемат рисуването на кулисите, или ако е налице курс по хранене, да се договорят той да поема кетъринга. В програмата е включен и предметът „Роля и изграждане на образ“, който трябва да позволи на учениците да се погледнат от страни, да успеят да представят качества и характер, които може да не са им присъщи. Това също подпомага процеса на изграждане на личността.

В рамките на практиката, предвидена в програмата, се работи с база данни с местни фирми, които имат готовност да приемат стажанти. Всички младежи и обучаеми се насърчават и сами да потърсят и идентифицират място, на което да проведат практиката си. Работи се в сътрудничество с местните камари, с фирми от гастрономическия сектор, фирми от сектор търговия на дребно и прочие.

Основните педагогически подходи, използвани за работа с младежите, са: работа с тялото, упражнения с гласа, упражнения за движенията; ролеви игри; метод на обратната връзка (учениците/ученичките се учат да дават конструктивна обратна връзка на отделното лице); елементи на импровизация от театъра; биографичен театър. Работи се и с други медии. Участниците например могат да посещават музей и да разработят някоя история от музейните картини или да вземат вестникарска статия като база за дадена сцена.

5. „Инициатива InVia – Да се учиш на сцената – театрален подход за изучаване на език от емигранти“

Програмата си поставя за цел да обедини чрез театралната работа хора от различни възрастови групи с различно културно, религиозно и социално минало, така че да работят отговорно един с друг, да се учат един от друг и да се подкрепят взаимно. Всички участници в този процес са обучаващи и обучавани. Играйки, младите хора учат. Театралната работа подобрява езиковите

познания, позволява да се натрупа опит и да усвоят компетенции за работа в екип, тренира издръжливостта и уменията за справяне с конфликти и благоприятства самоосъзнаването. Ключовото звено се намира в театралната работа като преживян опит, като опит, необходим за осъществяването на връзки помежду им чрез толерантност и уважение. Програмата предлага на безработни жени, мъже и младежи подкрепа при интеграцията им и при навлизането им (повторното навлизане) на трудовия професионален пазар чрез работа и квалификация. В организацията се набляга на използването на театър, защото чрез него младежите придобиват истинска мотивация за учене чрез практичен подход. Те се учат на упоритост, на така наречените „меки“ умения и в особено голяма степен на комуникационни умения. В края на всеки учебен период младежите се представят пред публика със своите постановки.

6. Театрален проект „Рампата“

В света, който ни заобикаля, се сблъскваме с най-различни прояви на агресия и насилие. Преминаването от словесно общуване към груби и арогантни форми на агресивно поведение и насилие е вече сякаш една съвсем съзнателно и рационално възприета стратегия за постигане на целите в живота. Затова не е учудващо, че насилието и тормозът са част от ежедневието и на много български училища днес. Налице е сериозна необходимост от единни политики в училище, както и от обучение на учителите по отношение на явлението тормоз. Нужно е училищата да се подпомогнат в създаването на програми за ефективна превенция на тормоза, както и програми за интервенция, които вземат предвид не само европейските и световните най-добри практики, но също така и културните и социално-икономически особености на страната.

В особеностите на тези прояви на агресия изпъква на първо място, че при повечето случаи извършителите и авторите на деянията са в тийнейджърска възраст, които в своите постъпки са мотивирани и движени от особени антипатии към жертвите, примесени със завист, ревност, конкурентно съревнование или стремеж за самоутвърждаване и демонстриране на превъзходство, чрез опити за доминиране и унижение на по-слабите. Формират се трайни нагласи, които имат когнитивен, емоционален и волеви елемент – те са едновременно светогледни стереотипи и модел за подражание и поведение.

Учебната програма предлага възможност да се усвои опит от ежедневието, да се поясни представянето на проблемни ситуации, да се преразгледат концепциите и да се стимулира фантазията на младите хора. Младежите с потенциална склонност към насилие получават възможност да променят перспективата чрез ролева работа и да разсъждават върху определени поведенчески прояви. Педагогическата цел тук е да се въплътиш в другия и да се развиеш дедуктивно от собствения си свързан с насилие опит, открито и независимо да разработиш алтернативни подходи за разрешаване на конфликтите.

Изгражда се театрален проект – постановка, с ролева игра от страна на всички участници. Целта е заложена в изразната постановка на една сценична истина и свързаното с това развлечение за публиката. В този конкретен случай изпълняването в даден сценичен персонаж може да породи интензивна дискусия и дебат с отделните хора. Тази работа върху собствените и чуждите житейски аспекти прави възможно отграничаването на собственото мнение за себе си. Разбира се, в рамките на програмата вниманието е насочено към подготовка на пиесата и въздействието върху публиката, но ролевата работа се разбира и като част от педагогическия процес и индивидуалните предпоставки и последствията за участниците се вземат под внимание и се преценяват разумно.

7.,Игра на професии Job Act® – от сцената до мястото за обучение“

Програмата е насочена конкретно към безработни работоспособни хора и е базирана на триблоковия метод за обучение на JobAct®. JobAct® свързва театрални педагогически методи и работа по биографията на младежите за целите на кандидатстване за работа с креативни и класически подходи на управлението на кандидатстването. Фирмената практика и обучение допълват начините на действие в рамките на програмата.

Голяма част от JobAct® обучението всъщност се случва на сцената. Като част от своето съвместно предизвикателство да изградят пиесата, младите хора не само усвояват практически умения (от сценографията до осветлението, костюми, маркетинг и връзки с обществеността), но също и развиват ключови умения. Основният акцент обаче е към стимулиране на вътрешната креативност на участниците, като по този начин им предоставя възможност да поемат контрол върху своя живот, своето обучение и своята работа.

JobAct е с обща продължителност от 10 месеца. Програмата се разделя на два етапа – работата по театралната пиеса и фирмена практика. И двата етапа са с продължителност от по 5 месеца.

Както вече беше споменато, програмата се базира на триблоковия метод за обучение на JobAct®. Участниците изучават професионални умения (блок 1) в комбинация със социални умения (блок 2). Те са подкрепени от индивидуални, творчески подходи за увеличаване на самоувереността им (блок 3). Това се постига чрез прилагане на техники, използвани в театралното обучение и личностното развитие.

По-конкретно програмата се разделя на два етапа: през първия етап участниците/участничките разработват една театрална пиеса от идеята до премиерата. При този процес те биват подкрепяни от театрален педагог и ако е необходимо – от допълнителен специализиран персонал (за физическа работа, езиково развитие, сценография, изработване на маски и костюми, озвучителна и осветителна техника). Успоредно с това се провежда интензивен курс по мениджмънт на кандидатстването, който бива подкрепян чрез работата на театралния педагог и свързания с нея анализ на индивидуалните силни и слаби страни.

В същото време се набират предприятия, които участват, доколкото е възможно, активно в реализирането на театралната пиеса (напр. чрез услуги в натура: дърводелски услуги/сценография, фризьор/маски), за да може да се установят първите контакти между участващите подрастващи и предприятията. Театралната премиера представлява края на първата част.

Вторият етап на програмата се състои от интензивна фирмена практика, която младите подрастващи завършват ведно от привлечените пред това предприятия. При този процес участниците/участничките непрекъснато биват подкрепяни и обучавани от консултиращите ги специални педагози. Редовните разсъждения над ситуацията на стажуването (включително и със средствата, използвани от театралните педагози) допринася за това, конфликтите в предприятието да се преодоляват в зародиш, за да може по този начин да се изгради стабилна финална ситуация за започване на обучение/работа.

Заклучение

Адаптацията на някои от добрите немски практики, изследвани в областта на професионалното обучение на младежи в неравностойно положение в рамките на проекта, е направена с цел опитът на немската страна в професионалната подготовка на младежи в риск и в социално-икономическа изолация да бъде усвоен и на територията на България. Използваните иновативни подходи в образователния процес в представените практики целят да се работи по внедряването на концепцията за конкретна насоченост към индивида, който се нуждае от подпомагане и устойчива интеграция в образованието.

Програмите осигуряват възможност за повишаване на пригодността за заетост на младите хора в неравностойно положение чрез подобряване на уменията за самостоятелна работа и работа в екип; интеграция в обучение или работа; развитие на организационни умения за съвместяване на професионалния и семейния живот; лично овластяване чрез придобиване на опит в практическа работа; обмен на професионални знания и умения, необходими за реализация на сделки; обучение в интердисциплинарни квалификации за успешното навлизане в професионалния живот.

БЕЛЕЖКИ

1. Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от ФРКБПГО и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз или Министерство на труда и социалната политика.
2. Настоящата статия е изготвена във връзка с изпълнението на проект: „Иновативни подходи за идентифициране и отговаряне на потребности от про-

фесионално обучение на младежи в неравностойно положение“, номер на договора BG051PO001-7.0.01-0014-C001, осъществяван с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз.

TRANSFER OF GOOD PRACTICES FOR VOCATIONAL EDUCATION FOR YOUNG PEOPLE IN DISADVANTAGE IN BULGARIA

Abstract. The activities, held according to the project, are focused on the systems for vocational education and training (VET) in Bulgaria and Germany, aiming to research the practice in this field and to show examples of successful and effective initiatives in the field of vocational education, addressing a group of young people in disadvantage and expert-teachers. The project's activities were designed so that after analyzing and comparing the legislative settings for VET in Bulgaria and Germany, the place, the roles and the approaches for providing VET at the relevant institutions, research and analysis of the applied approaches for identifying the needs for education for young people in disadvantage, and the methods for elaboration of programs for VET for that target group in both countries in order to be able to identify good practices in the field of VET, which could be transferred to Bulgaria.

After analyzing multiple practices for vocational education for young people in disadvantage in Germany, and after having discussion with representatives of the target groups during workshops, organized during the the project, seven good practices were chosen, which are explained below, and include innovative approaches for education which could be adapted for application in the system of VET in Bulgaria.

The current article is developed with regard to the implementation of „Innovative approaches for identifying and responding to vocational education and training needs of disadvantaged youth“ project, contract number BG051PO001-7.0.01-0014-C001, implemented with the financial support of the Human Resources Development Operational Programme 2007–2013, co-financed by the European Social Fund of the European Union.

**Miglena Molhova, PhD
Zornitsa Staneva**

✉ Foundation for development of the cultural and business potential of civil society
1000, Sofia, Bulgaria
E-mail: cubufoundation@gmail.com