

TRAINING THROUGH ACTION TO BUILD PROFESSIONAL SKILLS

Vanche Boykov

International Business School - Botevgrad, Bulgaria, vboykov@ibsedu.bg

Marieta Goceva

Technical vocational school „Nikola Ionkov Vaptsarov“- Radomir, Bulgaria,
marietagoceva@gmail.com

Abstract: Building professional skills is crucial in the educational process. The priorities in education policy are solid practical training and the development of professional and key competencies guaranteeing rapid social adaptation and realization. Learning through action provides all the preconditions for a successful initiative related to the transfer of practical knowledge and capacity building for young people. It contributes to the modernization of professional education so that to answer the modern needs and search of business and the economy through cooperation with the employers, working on new study plan and programs, training teachers and mentors, professional training, which is adequate to current labors market requirement. The system of learning through action is considered as one of active tools for successful communication between learners, educational institution and employers.

Keywords: exercise, active learning, dual system, professional competencies.

ОБУЧЕНИЕ ЧРЕЗ ДЕЙСТВИЕ ЗА ФОРМИРАНЕ НА ПРОФЕСИОНАЛНИ УМЕНИЯ

Ванче Бойков

Международно висше бизнес училище – Ботевград, България, vboykov@ibsedu.bg

Мариета Гоцева

Техническа професионална гимназия „Никола Йонков Вапцаров“ - Радомир, България
marietagoceva@gmail.com

Тази публикация е по научноизследователски проект „Концептуален модел за генериране на доверие и лидерски позиции на базата на имидж в университетска информационна среда“, по договор №ДН 15/2 от 11.12.2017г., финансиран от Фонд научни изследвания при Министерството на образованието и науката на България.

Резюме: Изграждането на професионални умения е от решаващо значение в образователния процес. Приоритети в образователната политика са солидната практическа подготовка и развитието на професионални и ключови компетентности, гарантиращи бърза социална адаптация и реализация. Обучението чрез действие, създава всички предпоставки за успешна инициатива, свързана с преноса на практически знания и изграждането на капацитет у младите хора. То допринася за модернизиране на професионалното образование така, че да отговаря на съвременните нужди и изисквания на бизнеса и икономиката, чрез сътрудничество с работодателите, работа по нови учебни планове и програми, обучение на учители и наставници, професионална подготовка, която да е адекватна на съвременните изисквания на пазара на труда. Системата на учение чрез действие се счита за един от активните инструменти за успешна комуникация между обучаеми, образователна институция, работодатели.

Ключови думи: упражнение, активно учене, дуална система, професионални компетенции.

ВЪВЕДЕНИЕ

В условията на повсеместна компетентност и мобилност, професионалните умения са един от начините за повишаване на професионалната конкурентоспособност и улесняване на прехода към нови професионални роли. За това са необходими знания, придобит собствен опит и формирана ценностна система, тясно свързани с възможността обучаемите да мислят индивидуално в диалог с другите. Изучаването на уменията - професионални, комуникационни, технически и други е нужно в съвременното образование. Една от основните задачи на обучението е да подготви младите хора сами да вземат решение за собственото си учене, да поемат отговорност, да търсят и генерират нови идеи, да усвояват и прилагат, в специфичните дейности, теоретични знания и практически умения. Тенденцията към повишаване на успеха от обучението

е израз на осъзната отговорност при усвояване на бъдещата професия. Личната ангажираност е от решаващо значение за качествен, бърз и ефективен процес на обучение. Ученето ще бъде педагогически ефективно, когато наставникът „осъзнае, че неговата основна роля е да помага на учениците да учат; когато е разбрал техните нужди, интереси и желания, т.е. когато е готов и може да се срещне с учениците си; когато ученето е процес, в който учениците частично потвърждават и частично развиват своята индивидуална жизнена сила, т.е. когато ученето е активен, а не пасивен процес; когато учениците са мотивирани да учат, т.е. когато те осъзнават необходимостта от придобиване на знания и нивото на придобитите знания, способности и умения; когато са добре запознати с това, което трябва да научат и как ще получат обратна информация за постиженията и напредъка си“³⁹.

Професионалните умения могат да бъдат групирани в пет основни категории:

- *Междудуличностни умения*: включват набор от умения, които позволяват свързване с други, общуване с тях, оказване влияние и вдъхновяване. Например: умения за делегиране, умения за наставничество, умения за слушане, презентационни умения и умения за сътрудничество.
- *Аналитични умения*: включват интелектуални умения, които позволяват идентифициране и анализиране на проблеми и намиране творчески, иновативни и осъществими решения. Например: изследователски умения, умения за придобиване на данни, умения за анализ на данни, творчество, анализ на риска.
- *Технически умения*: включват практически, директни умения като отлични компютърни умения, работа с определени машини, програми, хардуер, умения за изграждане или ремонт и др. Например: C ++ програмиране, HTML кодиране, SQL знания, отлични познания за работа с Flash, Photoshop, Illustrator.
- *Организационни умения*: включват умения, които позволяват сортиране на данни, планиране, разпределяне на проекти или ресурси, координиране на множество ресурси или задачи. Например: определяне на приоритети, управление на времето, управление на задачите, управление на ресурсите, координация.
- *Лични умения*: включват набор от умения, свързани с характера на работното място. Например: честност, надеждност, точност, усърдие, умения за вземане на решения.

УПРАЖНЕНИЯ В ОБУЧЕНИЕТО

*Ученикът не е съд, който трябва да бъде запълнен, а факел, който трябва да бъде запален. – Плутарх*⁴⁰

В процеса на учене упражненията се използват, както за затвърждаване на знания и формиране на умения и навици, така и за развиване на творческите способности на учениците. Упражнението не е само механично, репродуктивно повторение, а съдейства за решаването на различни други дидактически задачи: задълбочаване на разбирането за смисъла на научните знания, развитие на способности, придобиване на житейски умения и навици. Ученето чрез упражняване в процеса на обучението е много ефективно поради наличие на целенасоченост и системност, функционална организация и ръководство от страна на учители и наставници.

За да се реализира процесът на придобиване на активни знания, е необходимо да се създаде система от методически процедури и мотивационни принципи, които да позволят на учениците да участват в този процес. Учебният процес формира, не само професионална компетентност, но мотивира учениците за активна самостоятелна работа, повишава професионалния и познавателен интерес, което е гаранция за бъдещо самоусъвършенстване. Учебните дейности ще бъдат педагогически ефективни само ако идват и произхождат от самия ученик, отнасят се към него с връщане, ако са наясно и положително мотивирани и не механични и наложени⁴¹.

За повечето от учениците образованието не е цел, а средство за постигане на целта, т.е. придобиване на конкретна професионална квалификация. Звучи странно, но задачата на преподавателя е да промени осъзнаването или отношението. Това се постига не само с предоставянето на нови данни и информации, а

³⁹ Слатина, М. 2005:122.

⁴⁰ Плутарх (46 — 126) е известен древногръцки историк, есеист и философ. Автор е на една от най-цитираните книги „Апотеги на царе и пълководци“.

⁴¹ Кръкляш, 1998: 123.

предизвиква емоции, които инициират промяната на състоянието на съзнанието. Това означава, че е важно коя и каква информация се предава, но е от решаващо значение как се предава, кои са предизвиканите емоции.

В началото на октомври 2018г. присъствахме и участвахме активно в единствената по рода си симулационна игра „Морски вълк“ в рамките на „IPMA Conference“ организирана от Българската асоциация за управление на проекти. Събитието се проведе в Международното висше бизнес училище в София.

Преди да започне упражнението създателят ѝ Владимир Иванов от Латвия брилянтно изнесе своята лекция, която всъщност беше дълбока емоционална и интерактивна комуникация с нас. Изживяването бе като на концерт, изпълнен от водещ майстор на музика и когато вече се мисли, че е изпитано максималното, следва нова изненада. Тази изненада започна с разделянето ни на групи от 5-6 участници и раздаването на печатни материали за учене.

Иванов обясни, че бизнес игрите не само стават изключително популярни, но и ученето чрез практика е новият стандарт в образованието. „Когато хората играят игри, те са открити, непосредствени, креативни и емпатични. По тези причини ефективното учене трябва да включва всичките пет сетива“, подчерта той.

Играта „Морски вълк“⁴² е изцяло базирана на ICB 4.0., а нашата задача бе, чрез хвърляне на зарчета, през различни препятствия на преминаване, да подготвим проект, като акцентираме върху лидерството, компетенциите и фирмената култура на проектния модел. Получихме списък от няколко елемента, които трябва да бъдат сортирани последователно по важност за управлението на проекти. Изборът на предметите е резултат от избраните стратегии. След като индивидуално завършихме списъка с приоритетите, заедно с групата попълвахме съвместния списък или правихме стратегия за изпълнение на проекта. На етапа на вземане на решения, в групата, емоциите завладяха участниците и те се развълнуваха максимално.

В крайна сметка, поотделно резултатите бяха слаби, докато като група показвахме солидни знания по управлението на проекти. Анализът показва, че успехът се дължи на синергия при вземането на решения от екип. Поотделно всеки един имаше ограничено време да опознае условията на средата, в която се намирахме. Всички бяхме запомнили нещо от приложените печатни материали, но не беше достатъчно за цялостна картина. Само една цялостна картина на реалната ситуация позволяваше да бъде избрана правилната стратегия, а това беше единствено реално решение, което видяхме само при проучването на ситуацията от страна на групата. Потвърди се тезата, че резултатите от общия екип (в синхрон) са по-големи от простото събиране на индивидуални резултати. По време на упражнението ние на практика преживяхме и лично участвахме в създаването на синергичен ефект. За разлика от нас, съседният екип не постигна синергия, защото си спореха и се надхитряха помежду си, така че нито индивидуално, нито дори като екип успяха.

Смисълът на действието е в емоциите, защото изражението на лицата на нашите колеги, техните емоции в този момент бяха и наши емоции. Емоциите, които преживяхме по време на упражнението, запазиха всяка малка подробност на цялото събитие - придружаващите коментари на треньорите, нашите съотборници и другите участници.

Влиянието на емоциите е много важно за помненето и изучаването на нови неща. Според Д. Голман, емоциите са чувство и свързаните с него мисли, психологически и биологически състояния и степента на готовност за действие⁴³. Ние ги определяме като поток на жизнената енергия в човека, тоест начинът, по който неговото Аз реагира на това, което го заобикаля и се случва с него - признаци, които съществуват по определена причина и които трябва да бъдат забелязани.

АКТИВНО УЧЕНЕ

Кажки ми и аз ще забравя,

Покажи ми и може би ще си спомня,

Включи ме и аз ще разбера. - Бенджамин Франклин⁴⁴.

Активното учене⁴⁵ (англ. active learning) е начин за усвояване на знания, чрез извършване и осмисляне на дадена дейност. То е всичко, което ангажира учениците/студентите в правене на нещата и да мислят за

⁴² Очаква се в световен мащаб до 2021 г. приходите от обучение чрез игри да достигнат 7,3 милиарда долара.

⁴³ Голман, Д. 2000.:497.

⁴⁴ Бенджамин Франклин (1706 - 1790) е американски държавник и учен, който пуска хвърчило с вързан железен ключ към него в гръмотевична буря. Неговото изображение се намира на банкнотата от 100 долара.

нещата, които те правят, а не само да слушат и да гледат. Когато ученето е ориентирано към действието, по-добрите резултати и постижения не закъсняват. Особено когато се включва споделяният опит на другите-онези, които знаят и могат повече. Ученето от опита определя активното включване на обучаемите като партньори в учебния процес. То развива професионални умения и способности за работа в реална среда и осигурява практика, извън образователната институция, в действаща организация.

Освен активно, ученето може да бъде и пасивно. В процеса на активното учене индивидът мисли за това, което чете и се опитва да си спомни колкото е възможно повече, докато в пасивното учене не иска да си спомни всичко или да свързва това, което научава с предишните знания. Това е една от причините, поради която активното учене е по-ефективно от пасивното учене.

Ученето е продукт на комуникацията. Целта на комуникацията може да бъде информиране или убеждаване. Когато се информира, целта е само да се прехвърли информация, а целта на твърдението е да се промени състоянието на съзнанието. При убеждаването има и допълнително изискване - получената информация да се интерпретира правилно и да предизвика желана промяна в състоянието на осведомеността на реципиента. Активното учене не е ново изобретение, това се вижда и от изказването на Бенджамин Франклин. Просто това е способността на комуникатора да ангажира ученика/студента с мислите, чувствата и действията си да се включи в учебния процес. Да бъде активен фактор.

В трансфера на знанията е необходимо да се използват различни казуси и практически упражнения. Това са казуси от международна и местна практика, които се изследват и представят в подробности. Сравняването на практиките от глобалното образование с техните местни примери позволява по-лесно да се идентифицира проблемът. Например, един екип от участниците получава задача да подготви план за промяна, свързан с международна практика, другият - нещо локално (ограничен на едно място), докато третият екип подготвя план за промяна за трета, напълно различна дейност. Това, което искаме да постигнем, е нашите ученици/студенти да получават не само умения, но също така да се научават как да мислят самостоятелно (както и да работят в екип), да вземат решения.

В процеса на обучението е много важно хората да приемат предлаганите знания, като нещо оживено и практически приложимо. Всеки участник трябва да почувства, че наставникът се обръща към него лично и че, независимо от броя на участниците, между преподавателя и ученика/студента трябва да има директна комуникация. След всяка обработена глава, наставникът трябва да поиска коментар от учащите, като им задава интересни въпроси. Прякото взаимодействие с участниците в комуникацията е от първостепенно значение⁴⁵. Активното учене не е просто методология на преподаване, а преди всичко (постигнато) състояние на осъзнаване, в което индивидът е активно включен в учебния процес. Активното обучение е пътя, по който преминаваме чрез ученето (методологията), но и целта, която сме постигнали (активното участие).

ДУАЛНА СИСТЕМА НА ОБУЧЕНИЕ

Мъдрец е не онзи, който твърди, че знае всичко, а този, който умеє да се учи от всеки един човек! - Индийска поговорка

Професионално образование и обучение чрез работа (дуална система на обучение) е форма на партньорство между професионална гимназия и работодател, която съчетава обучение в реална работна среда под ръководството на наставник, чрез наемане на работа в предприятие и обучение в училище. Отговорността за качеството на предоставеното професионално обучение чрез работа е споделена от държавата и бизнеса. Обучението чрез работа допринася за прилагането на различни гъвкави подходи за организация и провеждане на практически обучения, съобразени със спецификите на предприятието и възможностите на обучаваните. За да се реализира тази форма на обучение, е необходимо разработване на рамкови учебни

⁴⁵ Има много предразсъдъци относно това, какво е активното учене. Някои хора смятат, че това са изключително интерактивни семинари, с интерактивни упражнения, игри, въпросници, проучвания, форми и други подобни. Мнозина смятат, че това е изключително изкуствено учение, в което ученикът прави това, което научава. Също така за много хора това е глупост и единственият начин да се научат е да седнат и научат какво е необходимо.

⁴⁶ Идеално е, да се посвети 80% от времето на представяне на теория (и практика) и поне 20% за пряко взаимодействие с участниците.

планове за обучение чрез работа на млади хора, навършили 16 години, както и обучение на учителите и наставниците за неговото осъществяване⁴⁷.

Дуалната система е специфичен модел за професионално обучение, който поставя акцент върху практическото усвояване на професия чрез работа. Обучението е адаптирано към образователните нужди и тенденции в развитието на бизнеса. Освен практически опит, младежите получават трудово възнаграждение на базата на сключен договор, а работата им се зачита за трудов стаж. Възнаграждението, което получават подпомага семейния бюджет, като задържа младите хора в образователната система, предпазвайки ги от ранно напускане, поради нужда от доходи.

„Първата работа, както първата любов, е незабравимо изпитание. И само от вас зависи доколко успешно ще бъде началото на професионалната ви кариера“⁴⁸.

Работата в предприятие изгражда навици, които трудно могат да бъдат създадени някъде другаде. С този модел се елиминира проблемът с липсата на стаж, който пречи на да се намери работа по желаната професия, веднага след завършване на училище. Във време на висока младежка безработица, възможността да се започне работа по специалността, в стабилна и развиваща се компания, е много ценна. Нещо повече – тъй като компаниите инвестират директно в кадрите си, те имат полза от това да ги обучат и развият уменията им максимално добре, включително чрез финансиране за завършване на висше образование. Наставниците в предприятието са фасилитатори в процеса на дуално обучение.

„Обратната връзка е закуска за шампиони. Тя е нашата движеща сила“⁴⁹.

По този начин шансовете за успешно кариерно и академично развитие нарастват- създават се опитни млади хора, които по-лесно се ориентират как искат да продължат образованието си. Те знаят какво да учат и какво би било полезно за тях. При показани умения, мотивация и отговорност, учениците имат възможност не само да продължат работа в компанията, но и да развият професионални компетенции, позволяващи заемането на различни позиции⁵⁰.

ПРОФЕСИОНАЛНИ КОМПЕТЕНЦИИ

Всеки е гений.

Но ако оценяваш рибата по нейната способност да се катери по дърво, тя ще живее цял живот с убеждението, че е глупава. - А. Айнщайн⁵¹

Понятията „компетентност“ и „компетенция“ често се ползват като синоними, без да имат съдържателно и обхватно припокриване. При превод от английски на „competence“ и на „competency“ понякога се превежда компетентност, понякога се превежда компетенция. И двете понятия произхождат от лат. корен „compete“, който означава достигам, постигам, добивам, съответствам.

Под компетентност, разбираме доказаната способност на даден работещ да извършва отлично изискваната от него работа и да постига необходимите резултати в работни или учебни ситуации. Обикновено, за тази цел той прилага съвкупност от знания, умения, нагласи, отношения, ценности, мотиви и други вродени или придобити характеристики. Компетентността се доказва чрез демонстриране на подходящите поведения в различните работни или учебни ситуации и точно те се наричат компетенции⁵². Компетентността е доказана способност за използване на знания, умения и личностни, социални и/или методологични способности в работни или учебни ситуации за професионално и личностно развитие (Европейска квалификационна рамка за учене през целия живот). Професионалната компетентност по своята същност е натрупване на знания, умения и опит за даден вид професия. Нейното формиране е основна цел на професионалното образование и обучение.

⁴⁷ Стратегия за развитие на професионалното образование и обучение в Република България за периода 2015-2020г. с.18-19.

⁴⁸ Сокол, И., 2012:232.

⁴⁹ Бланчард, К., Джонсън, С., 2017:69.

⁵⁰ Дуално обучение, <http://tpg-radomir.com/files/2017/05/Дуално-обучение.pdf>, отчетено на: 25. 11. 2018г.

⁵¹ Алберт Айнщайн (1879 – 1955) е немски физик, философ и писател. Носител е на Нобелова награда за физика.

⁵² Бояджиева, Т., 2010. <http://www.competencemap.bg>, отчетено на: 25. 11. 2018г.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Ефективното обучение е насочено към експериментиране, резултатност, специфичен опит. Днешните обучаеми активно се включват като партньори в педагогическата комуникация, всеки с индивидуална комбинация от заложби, потребности, цели и ценности. Защото всеки ученик/студент има уникален потенциал и индивидуален темп на развитие, специфични нужди и множество интелигентности. Чрез действието се стимулира и развива мисленето, увеличават се познавателните възможности на обучаемите, усъвършенстват се познавателните им умения. Учениците не са пасивна страна в учебния процес, а активни, изявяващи се и мислещи личности. У тях се поражда потребност от самостоятелно преодоляване на трудностите, от търсене и намиране на неизвестното, расте стремежът за изява.

Конкурентноспособността на пазара на труда се формира чрез получаване на качествено образование, с използване на всички възможности в процеса на обучение, изграждане на професионални компетенции и критично мислене, за да се постигне личностно развитие, самочувствие и стабилна ценностна система.

За сформирани на професионални умения при младите хора, от съществено значение са преподавателските компетенции. Компетенциите на учителите включват тяхното познаване на предметите, съдържанието на учебната програма, педагогическите иновации, научните изследвания и културните и социални измерения на преподаването.⁵³ Компетентността се постига чрез комбинация от теория и практика.

Личното ангажиране на ученика/студента е от решаващо значение за качествен, бърз и ефективен процес на обучение.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] Бланчард, К., Джонсън, С. (2017): *Новият едноминутен мениджър*. Класика стил София
- [2] Бояджиева, Т., (2010): *Уникален шанс за българския бизнес – изграждане на Национална референтна мрежа за оценяване на компетенциите на работната сила по бранишове и региони*, <http://www.competencemap.bg>
- [3] Голман, Д. (2000): *Емоционална интелигентност*, Кибеа, София..
- [4] *Дуално обучение*, [http://tpg-radomir.com/files/2017/05/ Дуално-обучение.pdf](http://tpg-radomir.com/files/2017/05/Дуално-обучение.pdf)
- [5] Кркљуш, С. (1998): *Дидактички диспут*, Савез педагошких друштава Војводине/ Виша школа за образовање васпитача, Вршац,
- [6] *Европейска квалификационна рамка за учене през целия живот (ЕКР)*, https://ec.europa.eu/ploteus/sites/eac-eqf/files/broch_bg.pdf
- [7] Сокол, И. (2012). *Етикет за всеки ден*. Слънце, София
- [8] Слатина, М. (2005): *Од индивидуе до личности – увођење у теорију конфлуентног образовања*, Дом штампе, Зеница

⁵³ Европейска комисија, 2005 г.