



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



МЕТОДОЛОГИЯ НА ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ



Съдържание

Съкращения.....	3
Въведение	4
Проект BIBLIO с няколко думи.....	4
Методология за ПОО	5
Предвидени получатели и съдържание на документа.....	5
1 Квалификация за ПОО на ниво ЕС	7
1.1 Рамки на компетентностите	8
1.1.1 Европейска рамка за цифрова компетентност за гражданите (DigComp)	8
1.1.2 Рамка на предприемаческите компетенции (EntreComp).....	10
1.1.3 Европейска рамка за електронна компетентност (e-CF)	12
1.2 Европейски квалификационни инструменти	16
1.2.1 Нива на европейската квалификационна рамка (ЕКР)	16
1.2.2 Европейската система за кредити за професионално образование и обучение (ECVET) ...	17
1.2.3 Европейско осигуряване на качеството в професионалното образование и обучение (EQAVET)	18
2 Нововъзникващи работни профили и модулни учебни програми за ПОО.....	21
2.1 Работни профили.....	21
2.2 Учебни програми за ПОО	22
2.3 Описания на модулите за профилите SECO и DIGY	24
2.3.1 Профил SECO.....	24
2.3.2 Профил DIGY	26
3 Методи на обучение и инструменти	28
3.1 Методически подход на обучение.....	28
3.2 Разработване на обучителни материали	28
3.3 Комбинация от различни видове обучение/учене	29
3.3.1 Масивен Отворен Онлайн Курс (MOOC)	29
3.3.2 Специализиран курс	30
3.4 Участие в обучение на обучители, работодатели и обучаеми.....	31
3.5 Изисквания за участие в обучението	32
4 Пилотиране, оценка на обучението и валидиране на компетентност	33
5 Осигуряване на качеството, оценка и мониторинг	35

Съкращения

ЕКР – Европейска Квалификационна Рамка

ЕС – Европейски съюз

НКР – Национална Квалификационна Рамка

ПОО – Професионално Образование и Обучение

СЕСО – **Community Engagement and Communication Officer**

(Специалист комуникация и работа с общността)

С-VET – **Continuing vocational education and training**

(Продължаващото професионално образование и обучение)

DigComp – **European Digital Competence Framework for Citizens**

(Европейска рамка за цифрова компетентност за гражданите)

DIGY – **Digital Transformation Facilitator**

(Отговорникът - цифрова трансформация)

e-CF – **European e-Competence Framework for ICT professionals**

(Европейска рамка за електронна компетентност)

ECTS – **European Credit Transfer System**

(Европейската система за трансфер на кредити)

ECVET – **European Credit System for Vocational Education and Training**

(Европейската система за кредити за професионално образование и обучение)

EntreComp – **European Entrepreneurship Competence Framework**

(Рамка на предприемаческите компетенции)

EQAVET – **European Quality Assurance in Vocational Education and Training**

(Европейско осигуряване на качеството в професионалното образование и обучение)

ESCO – **European Skills, Competences, Qualifications and Occupations**

(Европейски умения, компетенции, квалификации и професии)

I-VET – **Initial vocational education and training**

(Първоначалното професионално образование и обучение)

MOOC – **Massive Open Online Course**

(Масивен Отворен Онлайн Курс)

Въведение

Проект BIBLIO с няколко думи

Проектът BIBLIO е насочен към липсата на умения в библиотечния сектор предизвикани от дигиталната трансформация, която променя ролята на библиотеките и библиотечните специалисти. Проектът улеснява придобиването на дигитални, предприемачески и трансверсални умения за библиотечните професионалисти, за да отговорят на цифровата трансформация чрез създаване на система за оценка на уменията, предлагане на обучение и валидиране и признаване. BIBLIO се изпълнява от консорциум от десет организации от пет страни от ЕС (Белгия, България, Гърция, Италия, Латвия), включително секторни организации, библиотечни мрежи и библиотечни/архивни организации, университети, доставчици на професионално образование и обучение (ПОО) и две европейски мрежи.

Проектът започва с анализиране на нуждите и предложенията за обучение в библиотечния сектор, за да се идентифицира набор от нововъзникващите работни профили на библиотечната професия: за всеки от тях е разработена модулна учебна програма за ПОО за ниво 5 на ЕКР, като се прилага специфична методология за ПОО, базирана на резултати от обучението и на принципите на смесеното обучение, за да се улесни придобиването на знания, компетенции и умения въз основа на използването на различни учебни условия.

Предоставянето на учебните програми за ПОО се основава на набор от дигитални отворени образователни ресурси, които са разработени в подкрепа на придобиването на повече от 40 цифрови, предприемачески и трансверсални компетентности. Въз основа на съдържанието на обучението, идентифицирано по-рано, партньорите по проекта разработиха:

- 1) Масовите отворени онлайн курсове, адресирани до европейските библиотечни професионалисти за придобиване на идентифицираните компетенции за новите работни профили;
- 2) Специализиран курс, включващ обучение лице в лице, онлайн обучение, проектно-базирано обучение и фаза на работно базирано обучение; обучението ще се провежда чрез онлайн платформа, която стимулира споделянето и обмяната на знания, опит и най-добри практики. Фазата на работно базирано обучение ще включва и обучение между поколенията. Ще се прилагат европейски квалификационни инструменти (EQF, ECVET и EQAVET), които улесняват признаването и валидирането на квалификациите. Работните профили ще бъдат съпоставени с рамката DigComp, рамката EntreComp и рамката на Европейската електронна компетентност.

BIBLIO ще има значително въздействие върху библиотечния и библиотечния сектор, най-вече върху библиотечните професионалисти и безработните, като им позволи да активират и предлагат иновативни услуги за потребителите.

Модулите за обучение, включени в учебната програма за професионално образование и обучение по проект BIBLIO за предприемачески и трансверсални умения, са картографирани в Европейската рамка за електронна компетентност (ниво e-2).

Методология за ПОО

Една от специфичните цели на проекта е да се разработи методология за ПОО, която може да бъде адаптирана към националните нужди, съставена от МООС, и Специализирани курсове integrating а) смесено обучение и б) работно-базирано обучение. Методологията на професионалното образование и обучение се основава на резултатите от обучението и принципите на обучението за възрастни за развиване на:

- модулни, висококачествени учебни програми за ПОО в библиотечния сектор; нови подходи към образованието и развитието на компетенциите, които се възползват от пълния потенциал на различни учебни условия;
- процедури за валидиране на формалното, неформалното и отвореното, самостоятелно обучение в библиотечния сектор; стратегия за съпоставяне на учебните програми за ПОО към ЕКР и НКР на участващите страни.

Методологията отчита принципите на ECVET и EQAVET и изискванията на библиотечния сектор.

Учебните програми за ПОО, разработени в рамките на проекта, са насочени към ЕКР 5. Първоначално е трябвало да бъдат разработени приблизително 40 модула; въпреки това, след фазата на проучване и оценката на външни експерти, е структуриран следният брой модули:

- 20 модула за дигитална компетентност (съпоставени към нива 5-8 на дамката DigComp);
- 18 модула за предприемачески и трансверсални умения (съпоставени, напр. с рамката EntreComp нива 5 - 6 и европейската рамка за електронна компетентност ниво e-2).

Програмата за обучение е тествана в 4 пилотни държави (Италия, България, Латвия и Гърция) и има за цел предостави учебни програми, които ще бъдат структурирани, както следва:

- Масивни отворени онлайн курсове (МООС) 80 часа
- Специализиран курс:
 - Смесено обучение – общо 240 часа (20ч. оценяване):
 - Присъствено обучение (20ч.)
 - Онлайн уроци и самоподготовка (160 ч.)
 - Проектно-базирано обучение(40 ч.)
 - Работно-базирано обучение – общо 165 часа (5 ч. оценяване)

Учебните програми са публично достъпни за използване от доставчиците на ПОО, преподаващи библиотекознание, по-специално в страните партньори, но също и за други заинтересовани страни в Европа.

Предвидени получатели и съдържание на документа

Този документ е адресиран до всеки експерт и практикуващ, който се интересува от образованието за възрастни за дигитални предприемачи и развитието на трансверсални компетентности, особено

за библиотечни специалисти, секторни организации (местни, национални, академични библиотеки и техните мрежи), доставчици на ПОО, власти и заинтересовани страни по проекта.

Настоящият документ е формулиран, както следва:

Глава 1: Квалификации за ПОО на Европейско ниво – описани са рамки на компетентности, в които са картографирани предложените модули за развитие на компетентности. Както и приложените европейски квалификационни инструменти, улесняващи признаването и валидирането на квалификациите.

Глава 2: Нововъзникващи работни профили модулни учебни програми за ПОО – общо и модулно описание на двата идентифицирани работни профила, както и както и базирана на компетентности модулна учебна програма за професионално образование и обучение за двата работни профила.

Глава 3: Методи на обучение и инструменти – методически подход на обучението, разработване на учебни материали и комбинация от различни видове обучение. Изисквания за участие в обученията за обучители, работодатели и стажанти.

Глава 4: Пилотиране, оценка на ученето и валидиране на компетенциите – пилотни държави, цел и структура. Оценка на ученето при различни типове обучение/учене и валидиране на компетентности в ЕС.

Глава 5: Осигуряване на качеството, оценка и мониторинг – стратегия за осигуряване на качеството за оценка и мониторинг на напредъка към резултатите, които трябва да бъдат постигнати.

Въз основа на обратната връзка и резултатите от пилотните обучения, методологията ще бъде преработена и актуализирана. Съдържанието на пилотното обучение ще бъде достъпно онлайн на 5 езика: английски, италиански, гръцки, латвийски и български. Освен това, той ще бъде публикуван заедно с учебните програми за ПОО за по-широките европейски библиотечни общности, които се интересуват от адаптиране на материали за тяхната употреба. Този проект отваря полето за по-нататъшни изследвания и разработки за това как цифровите технологии могат да бъдат интегрирани в библиотечните науки и нововъзникващите нужди от умения.

1 Квалификация за ПОО на ниво ЕС

Професионалното образование и обучение (ПОО) осигурява развитие на умения в широк спектър от професионални области, чрез училищно-базирано и работно-базирано обучение. То играе ключова роля в осигуряването на по-ниски нива на отпадане от училище и улеснява прехода от училище към работа. В един променящ се свят на работа, добре проектираните системи за ПОО могат да играят решаваща роля в развитието на правилните умения за пазара на труда не само за младежи, но и за възрастни, които се нуждаят от повишаване на квалификацията или преквалификация.¹

Професионално образование и обучение (ПОО е ключов елемент от системите за учене през целия живот, който се стреми да предостави на гражданите знания, умения и компетенции, необходими за определени професии и на пазара на труда. Системите за професионално образование и обучение (ПОО) се състоят от първоначално и продължаващо ПОО .

- **Първоначалното професионално образование и обучение (I-VET)** обикновено се извършва в гимназиалното и след средното ниво, преди учениците да започнат работа. Това се случва или в училищна среда (главно в класната стая), или в работна среда, като центрове за обучение и компании. Това варира в различните държави в зависимост от националните системи за образование и обучение и икономически структури.
- **Продължаващото професионално образование и обучение (C-VET)** се провежда след първоначално образование и обучение или след започване на трудовия живот. Той има за цел да надгради знанията, да помогне на гражданите да придобият нови умения, да се преквалифицират и да продължат своето лично и професионално развитие: „C-VET до голяма степен се основава главно на работа, като по-голямата част от обучението се извършва на работното място.“²

Проектът BIBLIO е в съответствие с Комюникето от Брюж, в което се посочва, че трябва да подобрим капацитета на ПОО, за да отговори на променящите се изисквания на пазара на труда. Интегрирането на променящите се нужди на пазара на труда в предоставянето на ПОО в дългосрочен план изисква по-добро разбиране на нововъзникващите сектори и умения, както и на промените в съществуващите професии. Започвайки с анализа на променящите се нужди от обучение в библиотечния сектор, проектът идентифицира уменията, необходими за отговор на бързо променящия се пазар на труда.

Благодарение на методологичния подход, базиран на създаването и валидирането на нови учебни програми за ПОО, съгласно ECVET и EQAVET и със силен компонент на работно-базирано обучение, проектът отговаря на Заключенията от Рига от 2015 г. относно ПОО и средносрочните резултати за 2015-2020 г. За да развият висококачествени и подходящи за пазара на труда професионални умения и квалификации, доставчиците на ПОО трябва:

- 1) Промотира работно-базирано обучение във всичките негови форми;
- 2) Допълнително разработване на механизми за осигуряване на качество в ПОО в съответствие с препоръката на EQAVET,

¹ <http://www.oecd.org/fr/education/innovation-education/vet.htm>

² https://ec.europa.eu/education/policies/eu-policy-in-the-field-of-vocational-education-and-training-vet_en

- 3) По-нататъшно укрепване на ключовите компетентности в учебните програми за ПОО и предоставяне на по-ефективни възможности за придобиване или развитие на тези умения чрез I-VET и C-VET.

Доставчиците се стремят към обучение за възрастни по различни причини: да подобрят перспективите си за заетост, да се развиват лично или професионално и да придобият умения за прехвърляне, като например критично мислене. Освен това те трябва да разчитат на непрекъснато професионално развитие, за да останат конкурентоспособни на пазара на труда: „*Фокусът върху обучението за възрастни е от жизненоважно значение за Европа, за да преодолее предизвикателствата, пред които е изправена в момента, както и да отговори на търсенето на нови умения и устойчива производителност в един все по-дигитализиран свят.*”³

1.1 Рамки на компетентностите

Предложението BIBLIO улеснява придобиването на дигитални, Предприемачески и трансверсални компетенции за библиотечни специалисти, за да отговорят на цифровата трансформация на библиотечния сектор чрез създаване на система за оценка на уменията, предлагане на обучение и валидиране и признаване. Разработените модули за развитие на компетентност са картографирани в рамките на DigComp (нива 5-8) и в рамките на EntreComp (до нива 5-6, тъй като библиотекарите не са предприемачи) и e-CF (ниво e-2).

1.1.1 Европейска рамка за цифрова компетентност за гражданите (DigComp)

Методологията за пилотно обучение използва рамката DigComp, за да картографира резултатите от обучение на новите учебни програми за ПОО към 5-те различни области на рамката (нива 5 - 8). Компетенциите са картографирани в 8 нива на владеене, предвидени от рамката DigComp 2.1. DigComp идентифицира 5 области на компетентност и 21 специфични компетентности, които очертават ключовите компоненти на цифровата компетентност, както е илюстрирано в Таблица 1.

Таблица 1 – DigComp 2.1 области и специфични компетенции

Област 1 – Данни и информационна грамотност
1.1 Преглед, търсене и филтриране на данни, информация и цифрово съдържание
1.2 Оценяване на данни, информация и цифрово съдържание
1.3 Управление на данни, информация и дигитално съдържание
Област 2 – Комуникация и сътрудничество
2.1 Взаимодействие чрез дигитални технологии
2.2 Споделяне чрез дигитални технологии
2.3 Гражданско ангажиране чрез дигитални технологии
2.4 Сътрудничество чрез дигитални технологии
2.5 Нетикет
2.6 Управление на дигитална идентичност
Област 3 – Създаване на дигитално съдържание
3.1 Развиване на дигитално съдържание
3.2 Интегриране и преработване на цифрово съдържание

³ https://ec.europa.eu/education/policies/eu-policy-in-the-field-of-adult-learning_en

3.3 Авторско право и лица
3.4 Програмиране
Област 4 – Сигурност
4.1 Защита на устройствата
4.2 Защита на личните данни и поверителността
4.3 Защита на здравето и благополучието
4.4 Protecting the environment
Област 5 – Разрешаване на проблеми
5.1 Разрешаване на технически проблеми
5.2 Identifying needs and technological responses
5.3 Творческо използване на дигиталните технологии
5.4 Идентифициране на пропуски в дигиталната компетентност

В рамката DigComp, области 1, 2 и 3 се занимават с компетентности, които могат да бъдат адресирани в конкретни дейности и употреби. По същество те разглеждат критично и правилно присвояването на стандартни инструменти и методи за извършване на цифрови дейности в съответните Области: информация, комуникация и сътрудничество и създаване на дигитално съдържание.

Дигиталната компетентност се определя като „знание в действие“ и трябва да бъде поставена в рамка на обучение. Привеждайки се в съответствие с това предположение, ние възприехме гледната точка на Робърт Магер за целите на обучението, базирани на постиженията, или резултатите от обучението, съставени от три компонента: ⁴

- изпълнението е наблюдавано поведение, което идентифицира конкретно какво трябва да може обучаемият да прави след инструкцията
- условия, при които трябва да се случи обучението
- критерият, който описва колко добре трябва да се представи обучаемият, за да бъде приет.

Компетентностни области 4 и 5 са „напречни“, що се отнася до проблеми със сигурността и стратегии за разрешаване на проблеми които да се приложат към всеки тип дейности of activity извършвани чрез цифрови средства. Те присъстват в области на дигитална компетентност, но две специфични области бяха определени, за да подчертаят важноста на тези аспекти за усвояването на технологии и безопасни цифрови практики.

Рамката DigComp също така идентифицира 4 общи и 8 гранулирани нива на владеене на всяка компетентност, които отразяват взаимодействието на три измерения: сложността на задачите, автономността при изпълнението им и ключовата когнитивна област (според таксономията на Блум), активирана и преобладаваща във всяка ниво (Фигура 1).

⁴ Mager, Robert F. (1997). Preparing instructional objectives, a critical tool in the development of effective instruction (3rd ed.). Atlanta, Ga.: Center for Effective Performance. ISBN 1879618036

Фигура 1 - Основни ключови думи, които показват нивата на владеене⁵

	Основно ниво		Междинно ниво		Напреднало ниво		Високоспециализирано ниво	
8 ГРАДУИРАНИ НИВА	1	2	3	4	5	6	7	8
СЛОЖНОСТ НА ЗАДАЧАТА	Проста задача	Проста задача	Добре-дефинирани и рутинни задачи, обикновени и проблеми	Задачи и добре дефинирани и нерутинни проблеми	Различни задачи и проблеми	Най-подходящата задача	Разрешаване на сложни проблеми с ограничени решения	Разрешаване на сложни проблеми с много взаимодействащи фактори
САМОСТОЯТЕЛНОСТ	С напътствия	Самостоятелност и напътствия при необходимост	Самостоятелно	Независимо и спрямо моите потребности	Напътстване на другите	Възможност за адаптиране в сложен контекст	Интегриране в професионалната практика и напътстване на другите	Предлагане на идеи и приложението им в сферата
КОГНИТИВНА ОБЛАСТ	Запомняне	Запомняне	Разбиране	Разбиране	Прилагане	Оценяване	Създаване	Създаване

Следвайки подхода, обобщен на фигурата по-горе, DigComp 2.1 описва 168 компетенции по нива на владеене (21x8) в рамката и двойка примери за използване, отнасящи се до домейните на работа и учене, за всяка от 21-те компетенции в една от 8-те нива на владеене.⁶

1.1.2 Рамка на предприемаческите компетенции (EntreComp)

Рамката EntreComp предлага споделена дефиниция на предприемачеството като компетентност за постигане на консенсус между всички заинтересовани страни и за установяване на мост между световите на образованието и работата. Разработена чрез подход със смесени методи, рамката EntreComp е настроена да се превърне де факто в референция за всяка инициатива, насочена към насърчаване на предприемаческия капацитет на европейските граждани. Състои се от 3 взаимосвързани и взаимовръзани области на компетентност: 'Идеи и възможности', 'Ресурси' и 'В действие'. Всяка от областите включва 5 компетенции, които заедно съставляват градивните елементи на предприемачеството като компетентност. Рамката развива 15-те компетенции и 8-степенен модел на напредък и предлага изчерпателен списък от 442 резултата от обучението. По този начин рамката може да се използва като основа за разработване на учебни програми и учебни дейности, насърчаващи предприемачеството като компетентност. Също така може да се използва за определяне на параметри за оценка на предприемаческите компетенции на учащите и гражданите.

⁵ [DigComp into Action. A user guide to the European Digital Competence Framework](#)

⁶ Only in one case, for explanatory purposes, DigComp 2.1 provides application examples for all 8 levels of competence 1.1 Browsing, searching and filtering data, information and digital content.

Предприемачеството като компетентност се развива чрез действия на индивиди или колективни субекти за създаване на стойност за другите. Напредъкът в обучението по предприемачество се състои от два аспекта:

1. Развиване на нарастваща автономност и отговорност при действието на за създаване на стойност на идеи и възможности;
2. Развиване на капацитета за генериране на стойност от предвидимост и директни контексти до сложни, постоянно променящи се среди.

Моделът на напредък на EntreComp (Фигура 2) препраща към развитието на уменията, като се започне от създаването на стойност, постигнато чрез външна подкрепа до създаването на трансформираща стойност. Състои се от четири основни нива: основно, средно, напреднало и експертно. Всяко ниво от своя страна е разделено на две поднива, както е илюстрирано в Таблица 2. На ниво фондация предприемаческата стойност се създава с външна подкрепа. На средно ниво предприемаческата стойност се създава с нарастваща автономия. На напредналото ниво се развива отговорността за превръщане на идеи в действие. На експертно ниво създадената стойност оказва значително влияние върху референтната област.

Фигура 2 – модел на напредък на EntreComp⁷

Основно ниво		Средно ниво		Напреднало ниво		Експертно ниво	
Разчитане на подкрепа от другите		Изграждане на независимост		Поемане на отговорност		Трансформация, иновация и растеж	
Под директен надзор	С намалена подкрепа от другите, с известна автономия и заедно с моите колеги/ връстници.	Самостоятелно и заедно с моите колеги/ връстници.	Приемане и споделяне на някои отговорности.	С някои напътствия и заедно с другите	Поемане на отговорност за вземане на решения и работа с други.	Поемане на отговорност за принос към комплексни разработки в конкретна област.	Съществен принос за развитието на конкретна област.
Откриване	Изследване	Експериментиране	Осмеляване	Подобряване	Подсилване	Разширяване	Трансформиране
Ниво 1 се фокусира основно върху откриването на качества, потенциал, интереси и желания. Той също така се фокусира върху разпознаването на различни видове проблеми и нужди, които могат да бъдат решени творчески, и върху развиването на индивидуални умения и нагласи.	Ниво 2 се фокусира върху изследване на различни подходи към проблемите, като се концентрира върху разнообразието на социални умения и нагласи.	Ниво 3 се фокусира върху критичното мислене и върху експериментирането със създаване на стойност, например чрез практически предприемачески опит.	Ниво 4 се фокусира върху превръщането на идеите в действия в „реалния живот“ и върху поемането на отговорност за това.	Ниво 5 се фокусира върху подобряване на уменията за превръщане на идеи в действие, поемане на нарастваща отговорност за създаване на стойност и развиване на знания за предприемачеството.	Ниво 6 се фокусира върху работата с другите, използването на знанията, които обучаемия има, за генериране на стойности, справяне с все по-сложни предизвикателства.	Ниво 7 се фокусира върху компетенциите, необходимите за справяне със сложни предизвикателства, справяне с постоянно променяща се среда, където степента на несигурност е висока.	Ниво 8 се фокусира върху възникващи предизвикателства чрез разработване на нови знания, чрез изследователска и развойна дейност и иновационни способности за постигане на високи постижения и трансформиране на начините, по които се правят нещата

Модулите за пилотно обучение, включени в учебните програми на BIBLIO за ПОО за предприемачески и трансверсални умения, са картографирани в рамката EntreComp (нива 5 - 6). Тези нива на владеене предоставят начин на потребителя да разгледа резултатите от обучението.

⁷ <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/entrecomp-entrepreneurship-competence-framework>

Например, първият резултат от обучението на 5-то ниво на владеене е: „Човек може да опише различни аналитични подходи за идентифициране на предприемачески възможности“. Първият резултат от обучението на 6-то ниво на владеене е: „Човек може да използва моите знания и разбиране на контекста, за да създаде възможности за създаване на стойност“.

Създаването на предприемаческа стойност и обучението по предприемачество могат да се осъществят във всяка сфера на живота. Следователно, моделът на напредък на EntreComp не се отнася до никаква конкретна настройка, особено не към формални образователни настройки. Като се фокусира върху развитието на компетенциите чрез действителното създаване на предприемаческа стойност, моделът на прогресията разрушава границите между образование, работа и гражданска ангажираност. Изправен пред това, моделът на напредък на EntreComp е направен към контекстите на формално, неформално и самостоятелно учене.

1.1.3 Европейска рамка за електронна компетентност (e-CF)

Европейската норма (EN) 16234-1:2019 Европейска рамка за електронна компетентност (e-CF)⁸ предоставя справка от 41 компетентности, както се изисква и прилага в професионалната работна среда в областта на информационните и комуникационните технологии (ИКТ), като използва общ език за компетенции, умения и нива на владеене, които могат да бъдат разбрани в цяла Европа. Работните профили на проект BIBLIO също са описани в компетенциите, следвайки стандартите за e-CF; за всяка компетенция са описани свързани умения и знания.

Този стандарт е структуриран в четири измерения, които отразяват областите за планиране на бизнеса и човешките ресурси и включват насоки за работа и професионална квалификация, посочени по-долу. В допълнение, този стандарт добавя напречен компонент, който предоставя основни общи ИКТ дескриптори за успешното прилагане на компетенциите за e-CF в контекста на работното място.

Измерение 1: Пет нива на е-компетентности

Пет области на е-компетентности бяха получени от основните бизнес процеси на ИКТ ПЛАНИРАНЕ — ИЗГРАЖДАНЕ — ИЗПЪЛНЕНИЕ — РАЗРЕШАВАНЕ — УПРАВЛЕНИЕ, за да се идентифицират набори от е-компетентности. Присвояването на е-компетентност на конкретен процес, като ПЛАНИРАНЕ или УПРАВЛЕНИЕ, не е точна наука и е отворено за тълкуване, повлияно от контекста и преценката. В този стандарт основната функция на измерение 1 е да служи като навигация и входна точка към електронните компетенции, формулирани в измерения 2, 3 и 4.

Измерение 2: Е-компетентности

Това измерение обхваща набор от референтни е-компетентности за всяка е-компетентностна област. Всяка електронна компетентност е специфицирана чрез заглавие и общо описание на компетентността. Идентифицирани са общо 41 електронни компетентности; те предоставят общите референтни дефиниции на този стандарт.

⁸ E-competence Framework (e-CF) – A common European Framework for ICT Professionals in all sectors – Part 1: Framework, LVS EN 16234-1:2020.

Дефинираните в стандарта електронни компетенции не са изчерпателни; независимо от това, те осигуряват основна, ясна и стабилна ориентация за лица и организации, които вземат решения за набиране на персонал, кариерни пътеки, обучение, оценка и т.н., и разбират нуждите на организацията от ИКТ професионална компетентност. Изчерпателните описания, артикулирани в измерение 2, предоставят основни референтни точки за електронна компетентност за прилагането на рамката.

Измерение 3: Пет нива на умения за работа

В Измерение 3 специфични нива на компетентност са присвоени за всяка е-компетентност, описана в Измерение 2. Спецификациите на нивата на този стандарт обхващат нива на е-компетентност от е-1 до е-5. Тези нива определят критериите за компетентност и описват степента на владееене, изисквана от специалист по ИКТ, за да отговори на различни нива на представяне във всяка компетентност. Нивата се характеризират с комбинация от влияние в общността, сложност на контекста, автономност и типично поведение, изразено чрез примери за глаголи за действие. Вижте фигура 3, предоставяща параметрите на нивото на този стандарт.

Фигура 3 – Нива на е-компетентност от 1 до 5

Нива	Описание на нивото съгласно е-CF	Въздействие	Сложност	Самостоятелност	Поведение
е – 5	Цялостна отчетност и отговорност; признати вътре и извън организацията за иновативни решения и за оформяне на бъдещето, използвайки изключителна водеща мисъл и знания.	Определя стратегията	Неструктурирано - непредсказуемо	Демонстрира значително лидерство и независимост в контексти, които са нови, изискващи решаването на проблеми, които включват много взаимодействащи си фактори.	Замисляне, трансформиране, иновации, намиране на креативни решения чрез прилагане на широк набор от технически и/или управленски принципи.
е – 4	Обширен обхват от отговорности за внедряване на специализирана интеграционна способност в сложни среди; пълна отговорност за стратегическото развитие на персонала, работещ в непознати и непредвидими ситуации.	Осигурява Ръководни функции		Осигурява изпълнително ръководство. Консултира се. Демонстрира лидерство иновации в непознати, сложни и непредвидими среди. Адресира проблеми, Включващи много взаимодействащи си фактори.	
е – 3	Уважаван за новаторски методи и използване на инициатива в специфични технически или бизнес области; осигуряване на лидерство и поемане на отговорност за представянето и развитието на екипа в непредвидими среди.	съветва	Структурирано – непредсказуемо	Работи независимо за разрешаване на интерактивни проблеми и адресира сложни проблеми. Има положителен ефект върху представянето на екипа.	Планиране, вземане на решения, надзор, изграждане на екипи, формиране на хора, преглед на представянето, намиране на креативни решения чрез прилагане на специфични технически или бизнес знания/умения.

e – 2	Работи със способности и независимост в определени граници и може да контролира другите в тази среда; концептуално и абстрактно изграждане на модели с помощта на творческо мислене; използва теоретични знания и практически умения за решаване на сложни проблеми в предвидим и понякога непредсказуем контекст.	Прилага и адаптира	Структурирано предвидимо	Работи под общо ръководство в среда, в която настъпват непредвидими промени. Самостоятелно разрешава интерактивни проблеми, възникващи от дейностите по проекта.	Проектиране, управление, проучване, наблюдение, оценка, подобряване, намиране на нестандартни решения. Планиране, организиране, интегриране, намиране на стандартни решения, взаимодействие, общуване, работа в екип.
e – 1	Способен да прилага знания и умения за решаване на ясни проблеми; отговорен за собствените си действия; работещи в стабилна среда.	Изпълнява инструкции		Демонстрира ограничена независимост, когато контекстите обикновено са стабилни с малко променливи фактори.	Прилагане, адаптиране, разработване, внедряване, поддръжка, ремонт, намиране на основни-прости решения.

Тези нива на професионална квалификация имат специфична за сектора, последователна и рационална връзка с нивата на обучение от 3 до 8 на Европейската квалификационна рамка (EQF). Връзката между двете рамки обаче не е еквивалентна, а по-скоро има за цел да посочи референтна връзка, добавяща дълбочина и контекст на нивата на e-CF и осигуряване на последователен мост и споделен език между търсенето на професионална компетентност по ИКТ и предлагането на квалификация по ИКТ. Преглед на тази връзка е предоставен и обяснен подробно на фигура 4.

Фигура 4 - ЕКР и взаимоотношения с нивата на e-компетентност

ниво на e-компетентност	Свързано с ниво на ЕКР
e - 5	8
e – 4	7
e – 3	6
e – 2	4 и 5
e – 1	3

Измерение 4: Знание и умения

Примери за знания и умения се отнасят до електронните компетенции в измерение 2. Тези примери са предоставени, за да добавят стойност към описанието на компетентностите и не са предназначени да бъдат изчерпателни. Въпреки това, те предлагат вдъхновение и ориентация за идентифициране на по-нататъшни специфични за контекста задачи за знания и умения.

Трансверсални аспекти

Този стандарт включва допълнителна концепция, като въвежда трансверсални аспекти, които се прилагат в цялата рамка. Трансверсалните аспекти признават уместността на много междусекторни аспекти, които са важни на работното място в ИКТ. Те допълват описанията на компетентностите и предоставят допълнителни дескриптори, които варират по отношение на всяка компетентност, вариращи от необходимостта от осведоменост до проактивно ангажиране. Трансверсалните аспекти, идентифицирани като релевантни, са:

- Т1 Достъпност,

- T2 Етика,
- T3 ИКТ правни въпроси,
- T4 Поверителност,
- T5 Сигурност,
- T6 Устойчивост,
- T7 Използваемост.

Трансверсалните аспекти T1 — T7 са уместни за всяка от 41-те компетентности в рамките на този стандарт (вижте Фигура 5). Те могат да бъдат използвани по преценка на потребителите на рамката чрез прилагане на акцент в зависимост от изискванията за детайлност. Всеки може да бъде подреден по приоритет, за да подчертае най-важните аспекти за приложението и всеки предлага възможност на потребителите да подобрят детайлите на дескриптора. Алтернативно, напречните аспекти могат да се прилагат с еднаква важност и без подобрения на описанието.

Фигура 5 – Преглед на електронните компетенции, идентифицирани от този стандарт

Измерение 1:	Измерение 2:	Измерение 3: Нива на владене на е-компетентности (от е - 1 до е - 5)				
		е - 1	е - 2	е - 3	е - 4	е - 5
5 е-CF области (А - Е)	41 идентифицирани е-компетентности					
А. ПЛАНИРАНЕ						
	A.1. Информационни системи и съгласуване на бизнес стратегията					
	A.2. Управление на нивото на обслужване					
	A.3. Разработване на бизнес план					
	A.4. Планиране на продукт / услуга					
	A.5. Архитектурен дизайн					
	A.6. Дизайн на приложението					
	A.7. Мониторинг на технологичните тенденции					
	A.8. Управление на устойчивостта					
	A.9. Иновации					
	A.10. Потребителски опит					
Б. ИЗГРАЖДАНЕ						
	Б.1. Разработка на приложения					
	Б.2. Интеграция на компонентите					
	Б.3. Тестване					
	Б.4. Внедряване на решение					
	Б.5. Изработване на документация					
	Б.6. Системно инженерство на ИКТ					
В. ДЕЙСТВИЕ						
	В.1. Потребителска поддръжка					
	В.2. Поддръжка на промените					
	В.3. Услуги за доставка					
	В.4. Управление на промените					
	В.5. Системно управление					
Г. АКТИВИРАНЕ						
	Г.1. Разработване на стратегия за информационна сигурност					
	Г.2. Разработване на стратегия за качество на ИКТ					
	Г.3. Предоставяне на образование и обучение					
	Г.4. Закупуване					
	Г.5. Развитие на продажбите					
	Г.6. Дигитален маркетинг					
	Г.7. Наука за данните и анализиране					
	Г.8. Управление на договорите					

Г.9. Развитие на персонала					
Г.10. Управление на информация и знания					
Г.11. Идентифициране на потребностите					
Д. УПРАВЛЕНИЕ					
Д.1. Прогнозиране на развитието					
Д.2. Управление на проекти и портфолио					
Д.3. Управление на риска					
Д.4. Управление на взаимоотношенията					
Д.5. Подобряване на процеса					
Д.6. Управление на качеството на ИКТ					
Д.7. Управление на бизнес промените					
Д.8. Управление на информационната сигурност					
Д.9. Управление на информационната система					

Европейската рамка за електронна компетентност (e-CF) поддържа дефинирането на работни места, курсове за обучение, квалификации, кариерни пътеки, формални и неформални учебни пътеки, сертификати. По този начин местните, националните, европейските и глобалните компании за търсене и предлагане на ИКТ и доставчиците на квалификационни и сертифициране курсове имат достъп до споделена справка.

1.2 Европейски квалификационни инструменти

Проектът приложи ECVET за улесняване на признаването на ученето и мобилността, осигуряване на качеството в учебните програми за ПОО с помощта на EQAVET, принос към европейски стандарт за резултати от обучението и ESCO, приемане на e-CF и съпоставяне на учебните програми за ПОО към ЕКР и НКР на участващите държави.

1.2.1 Нива на европейската квалификационна рамка (ЕКР)

Европейската квалификационна рамка (ЕКР) е обща европейска референтна рамка, целяща да направи квалификациите по-четими и разбираеми в различни страни и системи. Обхващайки квалификации на всички нива и във всички подсистеми на образованието и обучението, ЕКР предоставя изчерпателен преглед на квалификациите в 39-те европейски държави, които понастоящем участват в нейното прилагане.⁹

Ядрото на ЕКР са нейните осем референтни нива, определени от гледна точка на резултатите от обучението, т.е. знания, умения и автономност-отговорност (вижте Фигура 6). Резултатите от обучението изразяват това, което хората знаят, разбират и могат да направят в края на учебния процес. Държавите разработват национални квалификационни рамки (НКР) за прилагане на ЕКР. Резултатите от обучението се определят по отношение на:

- **Знания:** в контекста на ЕКР знанията се описват като теоретични и/или фактически.
- **Умения:** В контекста на ЕКР уменията се описват като когнитивни (включващи използване на логическо, интуитивно и творческо мислене) и практически (включващи ръчна сръчност и използване на методи, материали, инструменти и инструменти).

⁹ <https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/european-qualifications-framework-efq>

- **Отговорност и самостоятелност:** В контекста на ЕКР отговорността и автономията се описват като способността на обучаемия да прилага знания и умения самостоятелно и с отговорност.¹⁰

Фигура 6 – Описания на нивата на Европейската квалификационна рамка.

–Ниво 4 – резултати от обучението		
Знания	Умения	Отговорност и самостоятелност
Фактически и теоретични познания в широк контекст в рамките на сфера на работа или обучение	Набор от когнитивни и практически умения, необходими за генериране на решения на специфични проблеми в сфера на работа или обучение	Упражняване на самоуправление в рамките на насоките на контекста на работа или учене, които обикновено са предвидими, но подлежат на промяна; контролират рутинната работа на другите, като поемат известна отговорност за оценката и подобряването на работата или учебните дейности

–Ниво 5 – резултати от обучението		
Знания	Умения	Отговорност и самостоятелност
Цялостни, специализирани, фактически и теоретични познания в рамките на област на работа или обучение и осъзнаване на границите на тези знания	Изчерпателна гама от когнитивни и практически умения, необходими за разработване на творчески решения на абстрактни проблеми	Упражнявайте управление и надзор в контекста на работа или учебни дейности, където има непредсказуема промяна; преглед и развитие на представянето на себе си и на другите

Учебните програми за ПОО, разработени в рамките на проекта BIBLIO, са насочени към ЕКР 5 и ще бъдат приведени в съответствие с националните изисквания на ЕКР за библиотекарите във всяка страна партньор.

На европейско ниво знанията, които трябва да бъдат постигнати на ниво 5, трябва да бъдат изчерпателни, специализирани, фактически и теоретични в рамките на област на работа или обучение. Това ниво включва също широк набор от когнитивни и практически умения, необходими за разработване на творчески решения на абстрактни проблеми. В допълнение, такива профили ще могат да упражняват управление и надзор в работни или учебни дейности, където има непредсказуема промяна; преглед и развитие на представянето на себе си и на другите.

1.2.2 Европейската система за кредити за професионално образование и обучение (ECVET)

Европейската система за кредити за професионално образование и обучение (ECVET) се основава на Препоръката за ECVET от 2009 г.¹¹ и е техническа рамка за улесняване на трансфера, признаването и (където е подходящо) натрупването на резултатите от обучението на индивидите за постигане на квалификация. По същество ECVET има две широки цели:

¹⁰ <https://europa.eu/europass/en/description-eight-efq-levels>

¹¹ European Parliament; Council of the European Union (2009). Recommendation of the European Parliament and the Council of 18 June 2009 on the establishment of a European credit system for vocational education and training (ECVET). Official Journal of the European Union, C 155, 8.7.2009.

- Да подпомогне прехвърлянето и признаването на ученето, настъпило по време на престой в чужбина (географска мобилност);
- Да подкрепя ученето през целия живот, като позволява на хората да прехвърлят и натрупват резултати от обучението, постигнати в различни контексти и места, за да надграждат, актуализират или надграждат признати квалификации.

В европейското висше образование концепцията за трансфер на кредити беше въведена през 1980 г. на Европейската система за трансфер на кредити (ECTS). Въпреки че ECVET се основава на концепции, различни от ECTS, препоръката на ECVET определя конкретно намерение за „улесняване на съвместимостта, сравнимостта и взаимното допълване на кредитните системи, използвани в ПОО и Европейската система за трансфер и натрупване на кредити („ECTS“)“. Комюникето от Маастрихт от 2004 г. се позовава на „разработването и внедряването на европейска система за трансфер на кредити за професионално образование и обучение (ECVET), за да позволи на обучаемите да надграждат постиженията, произтичащи от техните учебни пътеки, когато преминават между системи за професионално обучение. ECVET ще се основава на компетенции и резултати от обучението, като се вземе предвид тяхното определение на национално или секторно ниво. Той ще вземе предвид опита от ECTS в областта на висшето образование и рамката Europass.“¹²

Както при други европейски инструменти, разработени в този контекст (напр. ЕКР, EQAVET), въвеждането на ECVET се основава на доброволни решения на държавите-членки и процеси на взаимен обмен, мониторинг и партньорско обучение.¹³

1.2.3 Европейско осигуряване на качеството в професионалното образование и обучение (EQAVET)

Препоръката относно Европейската референтна рамка за осигуряване на качество за ПОО (EQAVET) беше приета през 2009 г., за да допринесе за подобряване на качеството на ПОО и за повишена прозрачност и последователност в развитието на политиките за ПОО между държавите-членки, като по този начин насърчава взаимното доверие, мобилността на работници и учащи се и учене през целия живот¹⁴. Той е разработен, за да признае, че преминаването към икономика, основана на знанието, и бързото развитие на работните места след технологичния напредък изискват адаптивна и висококачествена система за ПОО.

За да направи това, рамката съдържа набор от дескриптори и индикатори, които страните могат да използват като набор от инструменти за подобряване на техните договорености за осигуряване на качество. Трябва да се отбележи, че препоръката не предлага конкретна система за осигуряване на качеството, която страните да използват. Вместо това, той определя общи принципи - критерии, индикатори и дескриптори - които позволяват на доставчиците на ПОО и националните органи да преразгледат силните си страни и да идентифицират Области за подобрене. Следователно се

¹² Maastricht Communiqué on the future priorities of enhanced European cooperation in vocational training and education, 14 December 2004. http://www.cedefop.europa.eu/files/communiqué_maastricht_priorities_vet.pdf

¹³ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8176&furtherPubs=yes>

¹⁴ Council Recommendation on the European Quality Assurance Reference Framework for VET, 2009

очаква да надгражда, а не да предписва национални системи за осигуряване на качеството. Препоръката на EQAVET съдържа два технически елемента:

- Използването на цикъла на качеството за подпомагане на процеса на самооценка сред доставчиците и подобряване на споразуменията за осигуряване на качеството на ниво система на ПОО;
- Набор от индикатори и дескриптори, които могат да се използват като система за професионално обучение и на ниво доставчик за наблюдение на ефективността на предоставянето.

Цикълът на качеството трябва да формира основата на мониторинга и оценката на предоставянето на ПОО на ниво доставчик и система. Както е показано на Фигура 7 по-долу, той има четири етапа и се основава на стандартни цикли за управление на ефективността като Планиране, Внедряване, Преглед, Оценка.

Фигура 7 – Цикъл на качеството на EQAVET

Цел и план

Поставете ясни и измерими програмни цели



Внедряване

Предприемане на действия за постигане на предварително определени цели

Преглед

Наблюдавайте и оценявайте напредъка на програмата и предприемайте коригиращи действия

Оценка

Разработете механизми за измерване на степента, до която целите са постигнати

Рамката описва необходимостта от задаване на цели и показатели за доказване на постиженията, събиране на доказателства за измерване на това как тези показатели са постигнати и след това преглед на тази информация, за да се идентифицират всички действия, които биха могли да подобрят ефективността. Следователно това се връща обратно към целта и планирането на програмата и цикълът продължава.¹⁵

EQAVET може да се използва от доставчици на ПОО и в системи за ПОО за подкрепа на:

- учебна среда (напр. обучение в училище, работно-базирано обучение, чиракуване, формално, самостоятелно и неформално обучение)
- всички видове обучение (напр. дистанционно, лице в лице и смесено)
- обществени и частни доставчици на ПОО

¹⁵ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8176&furtherPubs=yes>

- Награди и квалификации за ПОО на всички нива на ЕКР.¹⁶

На ниво предоставяне на обучение по проекта BIBLIO процедурите и дескрипторите на EQAVET се разглеждат при проектирането на методологичната рамка или рамката за изпълнение на всяка работна група, за да се гарантира, че резултатите от проекта са с високо качество и са подходящи за целевите групи на проекта.

Цикълът за осигуряване на качеството на EQAVET засяга всички стъпки за съвместно разработване и предоставяне на обучителната дейност по проекта BIBLIO, а именно:

- Планиране: споразумение за ясни цели/обекти и целева група между всички заинтересовани страни, ясна информация и локализиране/персонализиране на обучението въз основа на анализ на нуждите
- Внедряване: обучение на персонала, участващ в доставката както на твърди, така и на меки умения, непрекъснат мониторинг и отворена система за обратна връзка, за да се гарантира постигането на резултатите от обучение;
- Оценка: всички измерения на оценката обхващаха преки целеви групи (учащи, доставчици на ПОО и работодатели) и съответни външни участници (напр. персонал и потребители на библиотеки) с особен акцент върху работно-базираното обучение.
- Преглед: резултатите от оценката се валидират от съответните заинтересовани страни и се контекстуализират както при преразглеждането на съдържанието на обучението, методологията и мерките за оценка.

¹⁶ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1536&langId=en>

2 Нововъзникващи работни профили и модулни учебни програми за ПОО

Проектът започна с анализиране на потребностите от обучение и предложенията в библиотечния сектор, за да се идентифицират набор от нововъзникващи профили на работни роли. Професионалните нужди в библиотечния сектор бяха изследвани и категоризирани, както следва:

- Анализ на нуждите от обучение на професионалисти в библиотечния сектор според дигиталната трансформация, насочени чрез обучителни кръгове, насочени към библиотечни специалисти и представители на културните институции.
- Сравняване на резултатите от предишния анализ с текущата ситуация, като се изпратят въпросници до библиотеките в 5-те страни партньори.

Партньорите по проекта се съсредоточават основно върху обществените библиотеки, тъй като те са по-подходящи за партньорите; въпреки това, ако могат да бъдат събрани прозрения от други типове библиотеки, те са включени в резултатите от [този доклад](#).

Работният пакет извърши четири различни дейности: кабинетно проучване, проучване на потребностите от обучение, задълбочени интервюта с библиотечни специалисти и интервюта с доставчици на ПОО с утвърдени най-добри практики. Всеки раздел на доклада разглежда националните резултати и изготвя сравнителен анализ. И накрая, в края на доклада се предлагат два нововъзникващи работни профила въз основа на резултатите от изследването, за да се информират за разработването на учебните програми за ПОО и специализираното обучение: **Специалист комуникация и работа с общността (СЕСО)** и **Отговорник цифрова трансформация (DIGY)**.

2.1 Работни профили

Специалист комуникация и работа с общността (СЕСО) е гъвкав, проактивен и дигитално осведомен служител.

- Те използват местни и национални данни и информация от ангажираността на общността, за да оценят нуждите на общността и да определят приоритети за услугите на терен.

- Те работят с общности и ангажират хора извън стените на библиотеката чрез различни канали, включително квартални срещи, базирани в общността организации и групи, работа в мрежа, социални медии и други комуникационни методи.

Отговорникът - цифрова трансформация (DIGY) е гъвкав и проактивен работник, който може да подкрепи екипа на библиотеката в прехода към дигиталната ера.

- Те ще осигурят техническа подкрепа на своите колеги и дейностите на библиотеката при внедряването на нови дигитални инструменти.
- Те могат да използват онлайн инструменти и платформи за сътрудничество, да проектират и/или избират съдържание и услуги за различни цели.
- Те също така подпомагат каталогизирането, архивирането и дигитализирането на книги и документи, както и поддържането на цифрови ресурси и колекции.

Библиотечните специалисти посочват необходимост от комуникационни умения, ангажираност с общността и цифрови умения за работа по време на изследователските дейности. Нововъзникващите работни профили, подробно описани в този доклад, съпоставят информацията от изследването, за да създадат два профила, които отговарят на нуждите от основни умения и нуждите от обучение, идентифицирани в изследването, а именно отговаряйки на нуждите от обучение за комуникация и фасилитиране на общността за първите и цифровизацията и техническа поддръжка, необходима за вторите. Те имат за цел да повишат дигиталните умения на всички библиотечни професионалисти поне до „средно“ ниво във всички области на DigComp 2.1. Подобряването на дигиталните, предприемаческите и трансверсалните умения, които притежават библиотечните професионалисти, ще помогне на сектора да премине в цифровата ера и да разбере как да реагира на новите разработки, докато технологията продължава да се развива.

2.2 Учебни програми за ПОО

Модулна учебна програма за професионално образование и обучение, базирана на компетентности за двата работни профила (таблица 2) е синтезиран от набор от компетенции, произведени в работния пакет „Анализ на уменията, необходими на пазара на труда в библиотечния сектор“, за да отговори на нуждите на профила на длъжностната роля. Модулният подход улеснява адаптирането на учебните програми и синтезирането на нови учебни програми, за да отговори на възникващите професионални нужди на различни нива.

Таблица 2 – Модули на работните профили

И н ф	No.	Модули/профили	Профил 1: Специалист	Профил 2:
			комуникации и работа с общността (СЕСО)	Отговорник цифрова трансформация (DIGY)
Дигитални компетентности				
	1	Въведение в дигитализацията	X	X

	2	Преглеждане, оценяване, търсене и филтриране на надеждни данни, информация и	X	
	3	Идентифициране и оценка на фалшиви данни, информация и цифрово съдържание	X	
	4	Управление на данни, информация и цифрово съдържание	X	X
Комуникация и сътрудничество	5	Взаимодействие чрез дигитални технологии (онлайн срещи)	X	X
	6	Сътрудничество и споделяне чрез дигитални технологии	X	X
	7	Дигитално гражданство	X	
	8	Нетикет	X	
	9	Управление на дигитална идентичност	X	X
Създаване на дигитално съдържание	10	Дигитални инструменти и разработка на дигитално съдържание	X	X
	11	Закон за авторското право	X	X
	12	Програмиране		X
Сигурност	13	Основни принципи за безопасност и сигурност на данните	X	X
	14	Защита на устройствата		X
	15	Защита на данни и съдържание	X	X
	16	Защита на личните данни и поверителността	X	X
Разрешаване на проблеми	17	Поддръжка на потребителите (Идентифициране на нужди и отговори)	X	X
	18	Управление на проблеми/кризи	X	X
	19	ИТ умения и отстраняване на неизправности		X
	20	Управление на компетентностите	X	X
Предприемачески и трансверсални компетенции				
Ъ З М	21	Забелязване на възможности	X	X

	22	Оценяване на идеите	X	X
	23	Развитие на устойчиви дигитални услуги	X	
	24	Дизайнерско мислене	X	X
Ресурси	25	Мотивация и постоянство (мобилизиране на другите)	X	
	26	Мобилизиране на ресурси	X	X
	27	Маркетинг и промоция	X	
	28	Застъпничество	X	
	29	Развитие на продажбите	X	X
	30	Набиране на средства и краудсорсинг	X	
Привеждане в действие	31	Проект мениджмънт	X	X
	32	Стратегическо мислене (разработване на бизнес план)	X	X
	33	Управление на взаимоотношенията	X	
	34	Управление на промените (поддръжка на промените)	X	X
	35	Управление на времето	X	X
	36	Поемане на инициативата	X	X
	37	Учене чрез опит	X	X
	38	Управление на риска	X	X

Признаването на нови учебни програми и квалификации играе централна роля в проекта BIBLIO. Това е постигнато чрез приемането на европейските стандарти и принципите на прозрачност и признаване.

2.3 Описания на модулите за профилите CECO и DIGY

2.3.1 Профил CECO

Този работен профил се фокусира върху нуждите от комуникационни умения и нуждите от фасилитиране на общността идентифицирани по време на изследването. Следователно ще има високо ниво на контакт с потребителите на библиотеката и местните заинтересовани страни, за да се създаде мрежа, която библиотеката да използва в дейности за подпомагане на общността. Основната цел на този профил е да се фокусира върху разработването на услуги и дейности, базирани на нуждите на своята общност, включително сегменти от общността, които все още не са потребители на библиотеката, и по този начин да изградят мрежа от местни заинтересовани

страни, които могат да включат в различни дейности и услуги, за да подкрепят своята общност. Като част от това те комуникират със своите целеви групи чрез онлайн и офлайн средства.

Дигиталните умения, необходими за този профил, са свързани с комуникационни задачи и проучване на нуждите на общността. Този профил трябва да разбира различни онлайн и офлайн комуникационни техники, информация, данни и медийна грамотност, за да се избегне разпространението на дезинформация и умения за графичен дизайн за създаване на съдържание, което да се използва в комуникационни кампании.

Има много трансверсални компетенции, които този профил притежава и трябва да развие. Тъй като този профил се фокусира върху развитието на услугите, способността за **слуша активно и развива креативни решения** за нуждите на общността, които са от от решаващо значение. Те трябва също така да могат да привлекат заинтересованите страни от местната общност да бъдат включени в техните дейности за подпомагане на общността, което изисква силни умения за работа в екип и сътрудничество. Освен това, тъй като те често ще контактуват с общността, те **трябва да има силни междуличностни умения** и се нуждаят от солидни педагогически, коучинг и менторски умения, за да подкрепят своята общност. Разработени са 35 модула за профил CECO – 17 дигитални и 18 напречни (Таблица 3).

Таблица 3 – Модули за развитие на компетенциите, включени в профила на CECO.

Модули

Дигитални компетентности

1. Въведение в дигитализацията
2. Преглеждане, оценяване, търсене и филтриране на надеждни данни и информация
3. Идентифициране и оценка на фалшиви данни, информация и цифрово съдържание
4. Управление на данни, информация и цифрово съдържание
5. Взаимодействие чрез дигитални технологии (онлайн срещи)
6. Сътрудничество и споделяне чрез дигитални технологии
7. Дигитално гражданство
8. Нетикет
9. Управление на дигитална идентичност
10. Дигитални инструменти и разработка на дигитално съдържание
11. Закон за авторското право
12. Основни принципи за безопасност и сигурност на данните
13. Защита на данни и съдържание

Предприемачески и трансверсални компетенции

1. Забелязване на възможности
2. Оценяване на идеите
3. Развитие на устойчиви дигитални услуги
4. Дизайнерско мислене
5. Мотивация и постоянство (мобилизиране на другите)
6. Мобилизиране на ресурси
7. Маркетинг и промоция
8. Застъпничество
9. Развитие на продажбите
10. Набиране на средства и краудсорсинг
11. Проект мениджмънт
12. Стратегическо мислене (разработване на бизнес план)
13. Управление на взаимоотношенията
14. Управление на промените (поддръжка на промените)
15. Управление на времето
16. Поемане на инициативата
17. Учене чрез опит

- 14. Защита на личните данни и поверителността
- 15. Поддръжка на потребителите
(Идентифициране на нужди и отговори)
- 16. Управление на проблеми/кризи
- 17. Управление на компетентностите

18. Управление на риска

2.3.2 Профил DIGY

Този профил е разработен като технически профил, който ще осигури цифрова поддръжка в различни видове библиотеки. По-конкретно, **този профил ще помогне на библиотеката и нейните колеги да преминат в цифровата ера**. Те ще се съсредоточат върху помощта за внедряването на нови дигитални процеси в библиотеката, независимо дали става дума за библиотечни системи, дигитални работни инструменти за персонала, изследвания и обучение или дигитализация. По този начин основните моменти от DigComp 2.1 се използват в този профил. Има по-високи очаквания по отношение на нивото на владеене.

DIGY е фасилитаторски профил, трансверсалните умения се фокусират върху **това да можеш да научиш колеги да използват нови цифрови технологии**, което изисква силни междуличностни умения и педагогически, коучинг и менторски умения. Освен това, докато работят върху дигитализирането на колекциите в своята библиотека, те ще се нуждаят от дигитални умения, за да постигнат това, и комуникационни умения, за да обяснят как да получат достъп и да използват тези ресурси, както на колегите, така и на потребителите на библиотеката. Накрая, отговорникът по цифрова трансформация **трябва да бъде информиран за развитието в своя сектор и да измисля начини за успешното им интегриране в своята библиотека** (където е възможно). За този профил, това би трябвало да е културния сектор, и ще е необходимо постоянно наблюдение на това как се развива този сектор, включително развитието в сектора на цифровото културно наследство и как това се прилага към библиотечния сектор. В профила DIGY има 28 модула – 16 цифрови и 12 напречни (Таблица 4).

Таблица 4 – Модули за развитие на компетенциите, включени в профила DIGY

Модули	
<p>Дигитални компетентности</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Въведение в дигитализацията 2. Управление на данни, информация и цифрово съдържание 3. Взаимодействие чрез дигитални технологии (онлайн срещи) 4. Сътрудничество и споделяне чрез дигитални технологии 5. Управление на дигитална идентичност 6. Дигитални инструменти и разработка на дигитално съдържание 	<p>Предприемачески и трансверсални компетенции</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Забелязване на възможности 2. Оценяване на идеите 3. Дизайнерско мислене 4. Мобилизиране на ресурси 5. Развитие на продажбите 6. Проект мениджмънт 7. Стратегическо мислене (разработване на бизнес план) 8. Управление на промените (поддръжка

<ul style="list-style-type: none"> 7. Закон за авторското право 8. Програмиране 9. Основни принципи за безопасност и сигурност на данните 10. Защита на данни и съдържание 11. Защита на устройствата 12. Защита на личните данни и поверителността 13. Поддръжка на потребителите (Идентифициране на нужди и отговори) 14. Управление на проблеми/кризи 15. ИТ умения и отстраняване на неизправности 16. Управление на компетентностите 	<ul style="list-style-type: none"> на промените) 9. Управление на времето 10. Поемане на инициативата 11. Учене чрез опит 12. Управление на риска
---	--

Учебната програма за ПОО обхваща основни технически умения и се занимава със съвременните (дигитални и софтуерни) умения, от които библиотекарите все повече се нуждаят, но не са обхванати от традиционното обучение. Ролевите профили не са работни профили; член на екип в една организация може да има различни роли, дори ако членът на екипа има различна длъжност. Методологичният подход на обучението се основава на резултатите от обучението и принципите на образованието за възрастни за реализиране на модулни, висококачествени учебни програми за ПОО в библиотечния сектор, нови подходи към образованието и развитие на компетентности, които се възползват от пълния потенциал на различни учебни среди.

3 Методи на обучение и инструменти

3.1 Методически подход на обучение

Предложението за обучение на BIBLIO интегрира формални, неофициални и неформални подходи за обучение. В областта на образованието за възрастни няма предпочитан вариант: в зависимост от целевата група и контекста, в който се провежда обучението, може да е полезно да се съсредоточите повече върху различни видове учене. Следователно, за всеки отделен случай, обучителната дейност може да се характеризира с напълно неформален подход, с променлива комбинация от формални и неформални, неформални части, или може да се характеризира с напълно формален подход.

Официално (официално) обучение

Това се случва в традиционните образователни системи на организирано обучение, които са специфични за учебната програма, йерархично структурирани, периодични и хронологично степенувани“ (от първи клас до висше образование). Чрез тези системи се осигуряват изискванията за формално образование и социализация на обществото и се предоставя академично образование техническо и професионално обучение.

Неформално обучение

Неформалното учене е широк термин, който включва всяко такова учене; случайното обучение е подгрупа, която се определя като страничен продукт от някаква друга дейност. Неформалното обучение може да бъде планирано или непланирано, но обикновено включва известна степен на съзнателно осъзнаване, че обучението се извършва.

Неформално обучение

То съответства на инициативи за организирано обучение извън формалните образователни системи и това, което наричаме „официална учебна среда“, но все пак има някаква организационна рамка чрез разпознаваеми учащи и ясни учебни цели.

То възниква от съзнателното решение на обучаемия да преследва или да овладее определена дейност, умение или област на знанието и следователно е резултат от умишлени усилия. В този смисъл, някои настройки за неформално обучение могат да доведат до все по-формални, тъй като обучаемите стават по-компетентни.¹⁷

3.2 Разработване на обучителни материали

Основната стратегия за обучение на проекта се основава на използването на ресурси на свободен достъп. Всички учебни материали и инструменти са в цифров вид и са достъпни онлайн.

Партньорите са се споразумели за учебни материали, които да бъдат разработени за всеки тип обучение:

¹⁷ <https://coletividad.org/formal-non-formal-informal-and-incidental-education/>

1) Обучителните материали за **МООС** за всички модули включват:

- Кратко анимационно видео с въвеждащ характер
- Описание на резултатите от обучението и съдържанието на модула
- образователни ресурси на свободен достъп;
- Онлайн тестове за самооценка
- Записани уебинари

2) Обучителните материали за специализирания курс за всички модули включват:

- Подробно описание на резултатите от обучението и съдържанието на модула
- Презентации със съдържанието на модула
- Тестове за самооценка и упражнения
- Програма на проекта и описание на задачите (проектно-базираното обучение)
- Сценарии за изпълнение на различни учебни задачи (работно-базирано обучение)
- Образователни ресурси на свободен достъп
- Най-добри практики (национални версии)
- Дневен ред на семинарите

Всички видове обучение/учене включват оценка (с шаблони) на обучаемите. Методически оценката се основава на подхода на резултатите от обучението, като се вземат предвид единиците резултати от обучението за учебен модул.

3.3 Комбинация от различни видове обучение/учене

3.3.1 Масивен Отворен Онлайн Курс (МООС)

Първият МООС за цифрови умения (отворено, неформално обучение), предназначен за библиотечни професионалисти, е част от модулната програма за обучение за развитие на компетенциите, включени в работните профили SECO и DIGY. Това е модерен курс, който дава възможност на обучаемите да развият дигитални, предприемачески и трансверсални умения, които са основни за библиотечните специалисти в новата ера.

МООС прилага видеоклипове, презентации и материали за четене и подобрява сътрудничеството между преподаватели и обучаеми и взаимнообучение чрез форуми и чатове. Той разглежда следните тематични категории:

- Информационна и медийна грамотност
- Комуникация и сътрудничество
- Създаване на дигитално съдържание
- Сигурност
- Разрешаване на проблеми
- Идеи и възможности
- Ресурси
- Привеждане в действие

BIBLIO MOOC се състои от двадесет и шест модула, занимаващи се с теми като Управление на данни, информация и цифрово съдържание; Основни принципи за безопасност и сигурност на данните; Дигитално гражданство; Забелязване на възможности; Мобилизиране на ресурси и др. Теоретичното обучение е предназначено за индивидуално обучение и самообучение. В зависимост от учебните програми продължителността на един модул варира от 1 до 2 часа за самостоятелна подготовка. Продължителността на курса е 8 седмици. Участниците трябва да се ангажират с около 8-10 учебни часа на седмица и да имат поне средно ниво на английски език, като всички онлайн уроци и материали ще бъдат на английски език. Опитът в библиотечната сфера е плюс, но не е задължителен. Участието в BIBLIO MOOC е безплатно за всеки, който желае да се включи в курса.

За разлика от традиционния „курс“, MOOC се провежда онлайн. Лекциите са под формата на видео материали и материали за четене, които са достъпни 24/7. Всяка седмица участниците могат да общуват с високо квалифицирани експерти в 1-часови уебинари на живо и имат възможност да ги гледат след това. Всяка седмица ще бъдат пуснати до три урока. Всеки урок съдържа видео материали за гледане, домашна работа и тест за оценка на знанията на участниците. Всеки, който успешно завърши MOOC с не по-малко от 75% онлайн оценяването, ще получи сертификат за завършване.

Гледайте въвеждащия [трейлър](#) за BIBLIO MOOC и добийте конкретна представа за него.

MOOC се разработва от Изследователска група DAISSy на Гръцкия свободен университет (Hellenic Open University). Групата, която има дългогодишен опит в разработването на MOOC, работи усилено заедно с всички партньори на BIBLIO, за да предостави модерен MOOC, който ефективно обслужва нуждите от професионално развитие на библиотечните специалисти. MOOC се основава на системата за управление на обучението „Moodle“, най-известната система с отворен код (съвместима също с Android, iOS), която обслужва огромна общност от обучаеми и предлага адаптивен дизайн (удобен за мобилни устройства, включително).

MOOC е част от модулната програма за обучение и ще бъде последван от специализирания курс на проект BIBLIO (смесен курс на обучение и работно-базирано обучение).

3.3.2 Специализиран курс

Специализираният курс включва обучение лице в лице, виртуално обучение, самообучение, проектно-базирано обучение и работно-базирано обучение. Специализирани курсове ще се предоставя на местните езици на партньорската страна и всяка от пилотните страни ще обучи минимум 25 обучаеми. Обучението се провежда чрез онлайн платформа, която стимулира споделянето и обмена на знания, опит и най-добри практики

- **Смесено обучение (формално обучение) – 240 часа:**
 - Присъствени семинари (20 часа)
 - Онлайн класове и самообучение (160 часа)
 - Проектно базирано/съвместно обучение (40 часа)
 - Оценяване (20 часа)
- **Работно-базирано обучение (неформално обучение) – 165 часа:**
 - Практика в реална работна среда (160 часа)

○ Оценяване (5 часа)

Смесеното обучение ще се провежда на местните езици. Смесеният курс е планиран да започне до два месеца след MOOC обучението. Подобно на обучението, базирано на работа, проектно-базираното обучение, също се изпълнява в реална работна среда, за да се разработят проекти за работното място на обучаемите – например стратегия за цифрова сигурност за библиотека, маркетингова кампания на стратегията за застъпничество. По време на проектно базираното обучение обучаемият заедно с учителя и наставника от работното място разграничава темата от избрания модул, нуждите на библиотеката и след това работи върху разработването на проекта – теоретична основа, планиране и развитие на проекта.

Работно-базираното обучение ще предостави на обучаемите възможността да научат технически, академични умения и умения за заетост, като работят в естествена работна среда, за да ги подготвят за бъдещата им кариера.

По-подробно описание можете да намерите в Инструментариума за обучение на BIBLIO.

3.4 Участие в обучение на обучители, работодатели и обучаеми

1) Обучение на обучители: това действие ще бъде насочено към избрани референти на доставчици на ПОО във всички страни по проекта. Обучението ще бъде организирано като двудневен семинар с цел да ги запознае с обхвата на цялостния проект и да ги информира за учебните програми, методологията и инструментариума за обучение за ПОО на BIBLIO.

2) Обучение на работодатели: от основно значение е да се гарантира, че не само обучаемите, но и работодателите са напълно наясно с целта на проекта, като се гарантира по-добро приемане, приемане и наставничество на обучаемите в работна среда (работодатели). Обучението ще бъде организирано като едnodневен семинар, който участващите партньори ще изнесат във всяка страна, като се фокусират върху важността на подходите за обучение, базирано на работа, за обучаеми и професионалисти и ползите за работодателя.

3) Обучение на обучаеми: преди да започнат своя опит с работно-базираното обучение, обучаемите ще следват 1-дневен курс на обучение, който има за цел да им предостави информация за обхвата, целите и ценността на работно-базирано обучение, предоставяйки на обучаемите препоръки и предложения по конкретни въпроси, свързани с работа (напр. професионално поведение и отношение, обличане, уважение към йерархията и т.н.).

Подбор на обучаемите за специализирания курс

В тази фаза потенциалните заинтересовани стажанти, т.е. библиотечни професионалисти и хора, интересувани се от библиотечна кариера, ще бъдат информирани да се запишат в курса за обучение. Поради това е от съществено значение да се гарантира, че критичен брой заинтересовани обучаеми ще преминат към специализирания курс, с цел да надградят своите умения и знания в идентифицираните нужди.

Могат да бъдат предварително дефинирани два критични критерия:

1. Професия (трябва да е специалист от библиотечния сектор или свързана с това организация).
2. Работен опит.

Предимство имат кандидатите, които предварително са преминали MOOC обучението.

3.5 Изисквания за участие в обучението

Изисквания за стартиране на модула:

- Основни или междинни дигитални компетентности.
- Основни предприемачески и трансверсални компетенции.
- умения за работа с различни източници на информация в библиотеките и дигиталната среда.
- Английски език (ниво B2) (MOOC е на английски език).

Изисквания за успешно завършване на модула:

- MOOC – завършен със 75% от крайния онлайн тест
- Присъствени семинари – обособяване на обучаемите на отбори/ колективна оценка и самооценяване;
- Онлайн обучение – изпълнени всички тестове и преминати успешно с не по-малко от 75% от всички онлайн тестове.
- Проектно базирано обучение – проектът е изпратен и е получил положителна оценка от преподавател/ ментор.
- Приключване на сценарий от работно-базираното обучение (по избор)

Тъй като курсът на обучение е модулен, различните модули изискват различни нива на компетентност. Например най-техническите модули от профил DIGY изискват задълбочени цифрови умения.

4 Пилотиране, оценка на обучението и валидиране на компетентност

Проектът се фокусира върху пилотиране на специализиран курс, за да се гарантира, че модулната учебна програма е подходяща за целта, подходяща за идентифицираните професионални нужди и в голяма степен съответстваща на ЕКР-ЕСVET. Подходът на резултатите от обучението е приложен към създаването на работните профили и дизайна на модулите за обучение, като се вземат предвид принципите на ЕСVET, за да се улесни признаването на обучението и мобилността. Той се основава на единици резултати от обучението като набор от знания, умения и компетенции, необходими за развиване на специфичен опит. Планираните дейности в рамките на всеки обучителен модул насърчават придобиването на компетенции и по-нататъшното им приложение в конкретни и реални ситуации по прогресивен и подготвителен начин. Принципите на EQAVET се прилагат по време на целия проект.

Програмата за обучение ще бъде тествана в **4 пилотни държави (Италия, България, Латвия и Гърция)** и ще има за цел предоставянето на учебни програми, които ще бъдат структурирани по следния начин:

МООС с продължителност 8 седмици, насочен към 100 библиотечни професионалисти от участваща страна, за 400 библиотечни професионалисти от цяла Европа. В края на всеки обучителен модул в МООС обучаемите могат да оценят сами напредъка си с помощта на тест за оценка. Състои се от въпроси с избираем отговор (минимум 6 въпроса на модул). Участниците, които успешно завършат МООС със 75% успех на онлайн теста, ще получат сертификат за завършване. В случай на неуспех е възможно повторение на онлайн теста: всеки участник има право да попълни на теста 3 пъти.

Специализирани курсове (смесен курс на обучение и работно-базираното обучение) по различните профили на BIBLIO, адресирани до 25 обучаващи се във всяка пилотна държава (общо 100).

- Преди **смесеното обучение** ще бъде направена предварителна оценка, за да се разберат съществуващите знания на участниците и необходимостта от обучение за всеки модул. Въз основа на необходимостта някои модули на обучение може да бъдат пропуснати, ако има предварителни сертификати или знания.
- **Работно базирано обучение** е образователна стратегия, която помага за установяване на новопридобити умения и знания в реална житейска среда - стажове или сесии за проследяване на работата. Учебната програма на проекта BIBLIO включва 160 часа работно базирано обучение и 5 часа сесия за оценка.

Както смесеното обучение, така и работно-базираното обучение включват два вида оценка:

- **формираща оценка:** преподавателите ще оценят задачите, за да се уверят, че обучаемите са разбрали концепцията, но отрицателната оценка няма да повлияе на постигането на курса;

- **обобщаващо оценяване на тестове:** обучаемите трябва да преминат всички тестове, осигуряващи най-малко 60% верни отговори, за да получат сертификат.

След успешно завършване на курса, участниците ще получат сертификат за завършен курс, удостоверяващ придобитите резултати от обучението.

5 Осигуряване на качеството, оценка и мониторинг

В проект BIBLIO основните дейности на проекта за мониторинг и оценка са от съществено значение за оценката на експериментирането на модела, събирането на данни и контролирането на процедурите. За да се постигне това, работният пакет „Управление и оценка на проекти“ включва „План за мониторинг и оценка“ като основна част от работния план.

Подходът към мониторинга е да се гарантира изпълнението на целия проект и валидирането на неговите дейности. Стратегията за осигуряване на качеството е фокусирана върху мониторинга на напредъка към постигнатите резултати. Проследяване дали дейностите са завършени съгласно плана, резултатите са доставени и евентуалните въздействия са осигурени.

Както вътрешните, така и външните измерения са взети предвид при изпълнението на плана и този на дейностите по партньорска проверка.

Вътрешното измерение на планът за мониторинг и оценка на проекта цели да идентифицира всички потенциални слабости и включва:

- Международни партньорски срещи (се оценяват според следните елементи: *обща аспекти, логистика и организация, съдържание на срещата*).
- Периодични онлайн въпросници за нивата на удовлетвореност на партньорите от комуникацията, управлението, постиженията, изпълнението на сроковете и ангажираността.
- Мониторинг, оценка на резултатите от партньорите и докладване.

Външното измерение на планът за мониторинг и оценка включва:

- Партньорска оценка на методологията и инструментите на обучението.
- Оценяване на МООС.
- Интегрирана оценка на специализирания курс
- Външна експертна оценка.

Групата от идентифицирани външни експерти (10 от държава) включва представители от институции за ПОО, библиотечни специалисти, професионалисти и компании, работещи с ИТ технологии за цифровизация на културата, както и експерти по прилагането на квалификации на европейско ниво. В допълнение към това, външен оценител подпомага проекта по време на неговото изпълнение.

Оценка на учебните програми, методологията и инструментариума за обучение в ПОО

Учебните програми за ПОО и цифровите ресурси на свободен достъп вече са оценени и валидирани, като са взети предвид следните елементи:

- адекватност на предложените модули (ЕКР 5);
- съвместимост на учебните цели и резултати с очакваното ниво на компетентност;
- липсващи елементи;
- яснота на съдържанието;
- съкращения;
- съответствие с идентифицирания курс на обучение.

Разработената методология и инструментариум за обучение ще бъдат използвани в пилотна фаза и след това ще бъдат оценени, като се вземат предвид *предоставеното съдържание, структурата, дължината, стилът и външният вид, както и всички възможни приложими силни и слаби страни.*

Оценяване на МООС

Що се отнася до оценката на МООС, тя ще бъде направена, като се вземат предвид функционалността, надеждността, използваемостта и ефективността. След извършване на всички дейности по оценка ще бъде изготвен и публикуван солиден доклад.

Основните инструменти, използвани за достигане до целевите групи след края на проекта ще бъдат:

- използването на модулните учебни програми за ПОО,
- методология за реализиране на учебните програми за ПОО,
- инструментариум за обучение на проекта и цифрови електронни ресурси на свободен достъп,
- МООС и онлайн платформа за смесено обучение.

Оценяване на специализирания курс

Както смесеното обучение, така и работно-базираното обучение ще се оценяват по модела на Kirkpatrick, представен по-долу (Фигура 8).

Фигура 8 – модел Kirkpatrick



Както е показано по-горе, различни участници ще се интересуват от дейностите за оценка на адекватността на програмата за обучение. Всъщност се обхващат всички участници, пряко включени/заинтересовани от пилотното обучение (обучаеми, обучаващи и работодатели). За сравнение, последните две нива ще бъдат оценени от различни видове участници, които са пряко (работодатели) и косвено (колеги, потребители) засегнати от въздействието на обучението върху участниците. В частност:

- **Оценяване на смесеното обучение** - оценката на смесеното обучение включва въпросници и интервюта с учителите и обучаемите. Включва и елементи като структура, формат, организация, достъп, обратна връзка, мотиви за учене, адаптация и т.н.
- **Оценяване на работно-базирано обучение** – оценката на работно-базирано обучение ще включва интервюта със стажантите, техните ръководители/наставници и директорите на библиотеките, в които е реализиран учебният процес. Участниците ще бъдат помолени да попълнят въпросници преди, по време и след дейностите по работно-базирано обучение. Допълнителни дейности за оценка ще бъдат предназначени за събиране на обратна

връзка от други библиотечни служители, редовни потребители и други външни участници.

Успешно завършеният курс ще доведе до оценка и препоръки за валидиране на резултатите от обучението.