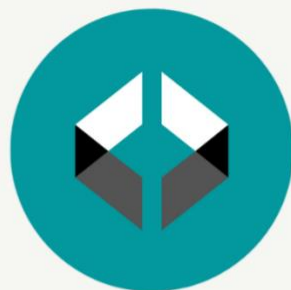




Съфинансирано от
Европейския съюз



Regio.Digi.Hub

Regional Development Digital
Education HUB

Иновативна методология за
обучение и определяне на
стратегии за учене

Номер на споразумението:
2021-1-RO01-KA220-
VET-000028118



Грантово споразумение	2021-1-R001-KA220-VET-000028118
Програма	Еразъм +
Ключова дейност	Партньорство за сътрудничество в областта на професионалното образование и обучение
Дейност	ПОО
Акроним на проекта	REGIO.DIGI.HUB
Име на проекта	REGIO.DIGI.HUB - Regional Development Digital Education HUB
Начало на проекта	01/01/2022
Продължителност	24 месеца
Край на проекта	31/12/2023
Тип на документа	Чернова



Финансирано от Европейския съюз. Изразените възгледи и мнения обаче принадлежат изцяло на техния(ите) автор(и) и не отразяват непременно възгледите и мненията на Европейския съюз или на Европейската изпълнителна агенция за образование и култура (EACEA). За тях не носи отговорност нито Европейският съюз, нито EACEA.

Проектен консорциум

P1	RO	СЕВЕРОИЗТОЧНА АГЕНЦИЯ ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ - NERDA	 Agenția pentru Dezvoltare Regională N O R D - E S T
P2	ES	ПОЛИТЕХНИЧЕСКИ ЦЕНТЪР TXORIERRI - TXORIERRO	 POLITEKNIKA TXORIERRI
P3	BG	БУДАКОВ ФИЛМС ЕООД	
P4	RS	АГЕНЦИЯ ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ БАЧКА, НОВИ САД – RDA BACKA	 THE REGIONAL DEVELOPMENT AGENCY BACKA
P5	GR	AINTEK SYMVOULOI EPICHEIRISEON EFARMOGES YPSILIS TECHNOLOGIAS EKPAIDEFSI ANONYMI ETAIREIA - IDEC	
P6	BG	РУСЕНСКА ТЪРГОВСКОИНДУСТРИАЛНА КАМАРА - РТИК	 RUSE CHAMBER OF COMMERCE AND INDUSTRY ESTABLISHED 1890
P7	SL	ЦЕНТЪР ЗА ПОДКРЕПА НА БИЗНЕСА, КРАН	 BSC Business Support Centre Kranj Regional Development Agency of Gorenjska
P8	GR	АТЛАНТИС ИНЖЕНЕРИНГ АД - ATLANTIS	 ATLANTIS ENGINEERING

Съдържание

1. Идея на проекта	10
1.1. Предистория	10
1.2. Цели	11
2. Европейска рамка за компетентност в областта на регионалното развитие за работещите в сектора на регионалното развитие	13
2.1. Компетенции на експерт „Регионално развитие“	15
2.1.1 Стратегии за интелигентна специализация	15
2.1.2 Зелена и цифрова трансформация	17
2.1.3 Иновативно предприемачество	18
3. ECVET профил на експерт "Регионалното развитие"	21
3.1 Преглед на профила	21
3.2. Рамка и принципи на ECVET	27
4. Ръководство за обучение: Области, които определят един експерт като компетентен в сферата на регионалното развитие	30
4.1 Дефиниране на целите	30
4.2 Продължителност	30
4.3 Целева група	30
4.4 Резултати от обучението	31
4.5 Структура на програмата	32
4.6 Оценка на програмата	32
4.7 Структура на учебния материал	33
5. Система за оценяване	36
5.2 Инструменти за самооценка на ЕЕРР	37
5.2.1. По време обучението	37
5.2.2. След завършване на всеки модул от курса за електронно обучение	40
5.2.3. След завършване на курса за електронно обучение на ЕЕРР	42
5.3.1. Валидиране на изискванията за входно ниво	44
5.3.2. Валидиране на компетенциите, придобити в курса на обучение	44
6. Платформа за електронно обучение по проект REGIO.DIGI.HUB	47
6.1. Основна информация относно концепциите за дизайн на платформата за електронно обучение	47
6.2. Характеристики, капацитет и възможности на платформата за електронно обучение	48
7. Определяне на стратегии за учене на работните места	53
7.1. Организиране на програми за обучение на работни места и обучителни институции	54
ПРИЛОЖЕНИЯ	59
Препратки	72



Съфинансирано от
Европейския съюз

1

Идея на проекта

1. Идея на проекта

1.1. Предистория

В доклада на работната група "Образование и обучение 2020" за професионалното образование и обучение (ПОО) се посочва, че социалният и икономическият принос на ПОО досега е бил недостатъчно изследван и е подценяван. Институциите за ПОО се фокусират върху предоставянето на умения, вместо да имат по-широка роля в иновационната екосистема. Системите за ПОО често не са достатъчно гъвкави, за да отговорят на променящите се нужди на пазара на труда: като цяло иновациите в педагогиката и цифровите технологии са склонни да се прилагат спорадично, създавайки фрагментирана картина, когато системите за ПОО се разглеждат като цяло; и ПОО трябва да отговори на нарастващото търсене на умения от по-високо ниво чрез разширяване на предлагането до по-високи нива. Също така в контекста на екологичните кризи трябва да се направи повече за развитието на ролята на ПОО в изпълнението на Програмата на ООН за устойчиво развитие, тъй като постигането на 17-те цели изискват изключително иновативни подходи, много от които могат да бъдат стимулирани от компетенциите в областта на ПОО. Професионалното образование и обучение се намира в свят на безпрецедентни промени. Иновациите и цифровизацията обаче могат да подпомогнат висококачественото ПОО на високо ниво.

С оглед на гореизложеното, проектът ще допълни работата на всички партньорски организации от които се очаква да допринесат за решението като двигател на иновациите и които участват в европейската класация за иновации в областта на ученето през целия живот, за да се разработи структуриран подход за прилагане на стратегиите, които трябва да се следват от агенциите за регионално развитие и регионалните бизнес и иновационни екосистеми. Целта е също така да се формират бъдещите служители, специалистите и заинтересованите страни. Проектът Regio.Digi.Hub има за цел да интегрира иновациите и дигитализацията, за да създаде по-гъвкава и модерна висококачествена система за ПОО в Румъния и на Европейско ниво, за да разшири достъпа, да моделира начина на обучение и резултатите на учащите се, както и ефективността и ефикасността на предоставянето на обученията иначина по който постиженията на учащите се ще бъдат признати и валидирани. Най-важното е, че тези ефекти ще имат голямо въздействие не само върху отделните учащи, но и върху образователните институции.

Първата целева група се състои от служители в сектора на регионалното развитие като например агенции за регионално развитие, агенции за иновации, държавни служители в местната публична администрация, консултантски компании, работещи по европейските структурни фондове, МСП, учители, изследователи. Втората целева група се състои от политици, старши експерти и ключови социално-икономически участници в сектора на регионалното развитие.

По време на пандемията от Covid-19 партньорските организации не бяха подготвени да предлагат онлайн курсове за регионално развитие, насочени към местните власти, частни компании и НПО, тъй като не са подготвили платформа за електронно обучение предварително, а персоналът и учителите не разполагаха с дигитални умения, за да управляват това онлайн. Кризата с Covid-19 показва на Европа необходимостта от ускоряване на повишаването на уменията на служителите в ПОО и разработването на иновативни решения, за да могат да предоставят дистанционно и смесено образование.

1.2. Цели

Проектът Regio.Digi.Hub има за цел да изгради капацитета на системата за професионално образование и обучение (ПОО) за регионално развитие на европейско ниво чрез намиране на най-добрата комбинация от подходи отдолу нагоре и лидерство, включващи учители, обучители и обучаеми, със стратегия на най-високо ниво.

Целите на проекта са:

- (1) Разработване на електронна обучителна платформа, посветена на иновациите в сферата на регионалното развитие. Това ще подпомогне по-доброто разбиране и приемане на основните икономически, екологични и социални промени и ще постави ПОО в областта на регионалното развитие в по-добра позиция за активно справяне с бъдещите промени до края на третото тримесечие на 2024 г.
- (2) Развитие на капацитета на системата за ПОО за регионално развитие за интегриране на иновациите и цифровизацията до края на проекта.
- (3) Определяне на собствен механизъм за внедряване на иновации и цифровизация в системата на ПОО за регионално развитие, подходящ за заинтересованите страни и особено за учащите, работодателите и ПОО доставчиците до края на проекта.
- (4) Разработване на иновативна методология за обучение и определяне на стратегии за обучение за нови методи на преподаване и учене в обучението за регионално развитие до края на август 2022 г.
- (5) Разработване на обучение с 3 модула, валидирано от 130 служители и обучители на центрове за ПОО до края на първия семестър на 2023 г.
- (6) Подобряване на образователните умения на най-малко 24 служители от 8 партньорски организации от 6 партньорски държави по проекта чрез разработване и провеждане на краткосрочно съвместно обучение на персонала през втория семестър на 2024 г.

2

Европейска рамка за компетентност в областта на регионалното развитие за работещите в сектора на регионалното развитие

2. Европейска рамка за компетентност в областта на регионалното развитие за работещите в сектора на регионалното развитие

Иновативната методология за обучение и определяне на стратегии е предназначена за служителите и учителите от центровете за ПОО.

Тази иновативна методология прилага иновативни характеристики, които ще инкубират, прототипират и развиват съответните аспекти на системата за ПОО в сектора на регионалното развитие и също така ще улеснят персонала и учителите на доставчиците на ПОО да търсят нови алтернативи, инициативи и програми (обучение, инициативи за дигитализация, процеси на интеграция и участие), което им предоставя лесен достъп и навигация до ресурсите в рамките на единна уеб-базирана система.

ПОО е секторът на образованието и обучението, който е най-близо до пазара на труда. Тази адаптирана форма на образование и обучение е изключително важна и ефективна, тъй като предоставя умения, които подготвят служителите за конкретни работни места и професии, като същевременно предоставя ценни преносими умения и отговаря ефективно на икономическите нужди.

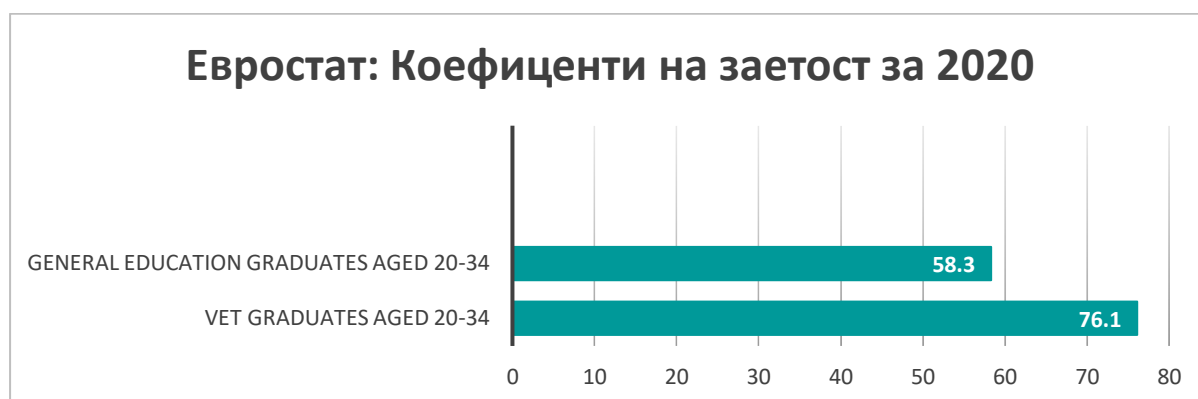
С напредването на екологичната и цифровата трансформация на Европа, висококачественото професионално образование и обучение (ПОО) е от ключово значение за осигуряването на подходящи умения за работните места днес и утре. В приетата през ноември 2020 г. препоръка на Съвета относно ПОО за устойчива конкурентоспособност, социална справедливост и устойчивост се определят общата визия и стратегическите цели на ЕС за бъдещето на ПОО.

Ползите от професионалното образование и обучение са многобройни – както за младите хора, които започват своята кариера, така и за възрастните, които искат да повишат квалификацията си и да се преквалифицират:

- ❖ ПОО подготвя младите хора за успешно навлизане в професионалния живот;
- ❖ помага на служителите непрекъснато да надграждат своите умения;
- ❖ позволява приспособяване към променящите се изисквания на пазара на труда или преговаряне за промяна на работата;
- ❖ помага на безработните да придобият необходимите умения, за да влязат отново на пазара на труда;
- ❖ в по-общ план, дава възможност на обучаемите да придобият знания, умения и качества, необходими за тяхното професионално, социално и личностно развитие.

В целия ЕС лицата, които наскоро са завършили програми за ПОО, обикновено намират по-лесно работа, отколкото тези, които наскоро са завършили общообразователни програми. По данни на Евростат през 2020 г. равнището на заетост на завършилите ПОО на възраст 20-34 години ще достигне 76,1 % в сравнение с едва 58,3 % за

завършилите общо образование на същата възраст. Тази тенденция е особено ясно изразена в някои страни, като в 20 държави-членки се наблюдава по-висока заетост сред завършилите ПОО и само в пет - сред завършилите общо образование. Тези статистически данни показват ефективността на програмите за ПОО при предоставянето на умения, които помагат на обучаваните да намерят работа и ги подготвят за навлизане на пазара на труда.



Фигура 1 Евростат: Коефициенти на заетост за 2020

Европейската комисия работи за модернизирание на професионалното образование и обучение, за да предостави на работната сила умения и да подпомогне справедливия преход към зелена и цифрова икономика, както и икономическо възстановяване след COVID-19.

Въз основа на предложение на Комисията, Съветът прие препоръка относно професионалното образование и обучение за устойчива конкурентоспособност, социална справедливост и устойчивост, която определя ключови принципи за гарантиране, че професионалното образование и обучение е гъвкаво, бързо се адаптира към нуждите на пазара на труда и осигурява възможности за качествено обучение за всички възрастови групи.

За да насърчи тези реформи, Комисията подкрепя центрове за високи професионални постижения (ЦВП), които обединяват местни партньори, за да развият „екосистеми за уменията“. Екосистемите за умения ще допринесат за регионалното, икономическо и социално развитие, иновациите и стратегиите на интелигентна специализация.¹

Настоящият документ представя следните елементи на методологията: Описание на Европейската рамка за компетентност в областта на регионалното развитие за работещите в сектора на регионалното развитие и идентифициране на най-малко 15 компетентности за 3-те области, които определят експерта като „компетентен“ в областта на регионалното развитие:

- ❖ Стратегии за интелигентна специализация (1-5)
- ❖ Зелена и цифрова трансформация (6-10)

¹ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8450&furtherPubs=yes> (Vocational education and training: Skills for today and for the future, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2022)

❖ Иновационно предприемачество (11-15)

Всички партньори се споразумяха за 15-те компетенции, които ще бъдат развити чрез курса на обучение:

1. Учене през целия живот за преквалификация/повишаване на уменията, бързо адаптиране към нуждите на пазара.
2. Разбиране и идентифициране на сектори в които могат да се прилагат политики и концепции за интелигентна специализация.
3. Идентифициране на иновативни решения за развитие и разширяване на знанията (секторни, междусекторни, местни).
4. Идентифициране на общите елементи между нишите за интелигентна специализация на всеки сектор и основните регионални предизвикателства.
5. Развитие на интелигентни умения: Т-образни умения, интелигентни решения, интелигентно планиране.
6. Зелено мислене и устойчивост в иновациите, лидерството и корпорациите.
7. Адаптиране към дигиталната комуникация и познаване на дигиталната грамотност, ИТ образованието, изкуствения интелект.
8. Зелена стратегия: кръгова икономика и нисковъглеродни технологии.
9. Общество - околна среда - екология, устойчиво потребление, екологичен отпечатък, социални предприятия.
10. Адаптивност и преносими умения, позволяващи на служителите да усвоят и прилагат новите (нисковъглеродни) технологии и процеси, необходими за превръщане на работните им места в по-екологични.
11. Лидерство и мотивация.
12. Създаване и прилагане на план за действие.
13. Творческо мислене и решаване на проблеми.
14. Идентифициране на нови пазарни тенденции и изисквания за производство на нови стоки и/или услуги, предназначени за целевата аудитория и определяне на тяхното въздействие върху организация.
15. Разбиране и прилагане на принципите на социалното предприемачество.

2.1. Компетенции на експерт „Регионално развитие“

2.1.1 Стратегии за интелигентна специализация

(1) **Учене през целия живот за преквалификация/повишаване на квалификацията, бързо адаптиране към нуждите на пазара:** Поради големите промени в политиката на ЕС и бързите промени на пазара, дължащи се на COVID-19, войната и бюджетните ограничения на политическо ниво, капацитетът за регионално развитие трябва да включва "знания" за това как да се реагира незабавно на промените на пазара.

Учене през целия живот за преквалификация/повишаване



(2) Разбиране и идентифициране на сектори, в които могат да се прилагат политики и концепции за интелигентна специализация: Интелигентната специализация е един от ключовите приоритети на политиката на ЕС и националните политики. Предвид разнообразието на специализираните сектори от съществено значение е новите политики на ЕС да се управляват по сектори (напр. зелени концепции, цифровизация и др.).

Експертът по регионално развитие ще придобие необходимите знания за предизвикателствата в секторите на интелигентните стратегии и за това как да се справят с иновативните въпроси във връзка с екологичния преход в секторите и веригите за създаване на стойност.



(3) Идентифициране на иновативни решения за развитие и разширяване на знанията (секторни, междусекторни, местни): Разширяването на знанията в различните секторите е една от ключовите роли на експертите по развитие. Необходимо е да се усвоят някои нови подходи и методи, за справяне с предизвикателството.

Експертът по регионално развитие ще придобие знания за предизвикателствата и начините за прилагане на иновативни методи във връзка с междусекторния обмен на знания.



(4) Идентифициране на общите елементи между нишите за интелигентна специализация на всеки сектор и основните регионални предизвикателства: Интелигентната специализация и регионалните предизвикателства са тясно свързани и си взаимодействат. Тъй като секторите на специализация са разнообразни, от съществено значение е да се обърне внимание на новите политики на ЕС и отрасли (напр. зелени концепции, цифровизация,...), които са тясно свързани с регионалните предизвикателства (промяна на климата, намаляване на CO2, кръговрат....)



5) Развитие на интелигентни умения: Т-образни умения, мислене за интелигентни решения, интелигентно планиране: Интелигентните умения свързват горепосочените области на знанието и са взаимосвързани с интелигентни подходи - как да се подходи към предизвикателни теми на регионалното развитие.

Експертът по „регионално развитие“ ще придобие знания за предизвикателствата и как да се справи с различни предизвикателни теми за развитие на бъдещето.

2.1.2 Зелена и цифрова трансформация

Според резултатите от 4-тата Европейска среща на върха за образованието през декември 2021 г. **дигиталната трансформация и зеленият преход** са основните стълбове на описанията, предложени от представителите на европейските форуми по отношение на промените през които ще премине образованието в следващото десетилетие.

Вземайки предвид горните приоритети, консорциумът Regio.Digi.Hub избра най-важните компетенции, свързани със зелената и цифрова трансформация, както следва:



(1) Зелено мислене и устойчивост в иновациите, лидерството и корпорацията: Преходът към зелена икономика изисква нов начин на мислене и нови умения. „Зелено мислене“ означава вземане под внимание на устойчивите аспекти на всички нива на действие и разбиране защо те са с висок приоритет.“

Експертът компетентен в областта на регионалното развитие ще може да повиши екологичното съзнание в рамките на компанията чрез оценяване и насърчаване на примерни проекти и предоставяне на изчерпателна информация за тях чрез мерки за обучение.

Устойчивостта е глобална концепция, която засяга всеки аспект на организацията. Ето защо служителите трябва да прилагат концепциите за устойчивост ежедневно и трябва да улесняват обмена на знания, като по този начин създават „Зелено мислене“.



(2) Адаптиране към дигитална комуникация и познаване на цифрова грамотност, ИТ образованието, изкуствен интелект: Цифровата комуникация е всеки вид комуникация, която зависи от използването на технология. Има много видове дигитална комуникация, която може да улесни работата на специалиста по регионалното развитие“, като например: имейли, вътрешни платформи, социални медии и много други дигитални инструменти.

Експертът по регионално развитие ще подобри работните си умения, като участва в програми за учене през целия живот, особено в областта на ИТ, цифровизацията и изкуствения интелект.



(3) Зелена стратегия: Кръгова икономика и нисковъглеродни технологии: „В кръговата икономика производителите намаляват отпадъците, използват повторно и рециклират материали и регенерират природни системи, за да намалят въздействието на индустрията върху околната среда. Това е мощна концепция и съществена част от устойчивото развитие днес.“

Експертът по регионално развитие ще може да прилага "по-зелена стратегия" на работното си място, като взема предвид принципите на европейската програма "Зелена сделка" и прилага концепциите на кръговата икономика.



(4) Общество - околна среда - екология, устойчиво потребление, екологичен отпечатък, социален бизнес: "Корпоративната социална отговорност е бизнес модел, при който компаниите полагат съгласувани усилия да работят по начин, който подобрява, а не оказва отрицателно въздействие върху обществото и околната среда". Обществото-околната среда-екологията, екологичният отпечатък, устойчивото потребление и социалният бизнес стават все по-важни за едно устойчиво бъдеще.

(5) Адаптивност и преносими умения, позволяващи на работниците да научат и прилагат новите (нисковъглеродни) технологии и процеси, необходими за превръщане на работните им места в по-екологични: За да стане по-екологични на работното място, експертът по регионално развитие ще трябва да прилага съвременните технологии в областта на устойчивостта към неговата конкретна позиция. За да може да направи това, експертът ще трябва да се адаптира и да има преносими умения.



Това могат да бъдат твърди умения – технически знания като използване на специфичен софтуер и меки умения - компетенциите и способностите, които са по-трудни за преподаване, като активно слушане и комуникация.

Най-важните преносими умения, които една организация ще оцени, включват лидерство, работа в екип, комуникация, междуличностни умения, надеждност, организираност, умения за активно слушане, критично мислене, изграждане на взаимоотношения, управление на екип, адаптивност, аналитични умения.

2.1.3 Иновативно предприемачество

Живеем в бързо променящо се общество, в което е от съществено значение всеки да може да се възползва от възможностите и идеите си, да работи с други хора, да управлява кариерата си и да определя бъдещето на обществото. Според Entre Comp² трите основни области на компетентност на предприемачите са: *Действия, Ресурси и Идеи и Възможности*, от които последните са тясно свързани с иновациите.

Най-важните компетенции, свързани с иновативното предприемачество, са:



(1) Креативност (творческо мислене и решаване на проблеми) - включва: Разработване на множество идеи и възможности за създаване на стойност, включително по-добри решения на съществуващи и нови предизвикателства. Изследване и експериментиране с иновативни подходи. Комбиниране на знания и ресурси за постигане на ценни

² EntreComp - Вдъхнови се, направи го - Ръководство за потребителя на Европейската рамка за компетентност в областта на предприемачеството



(2) Етично и устойчиво мислене (напр. разбиране и прилагане на принципите на социалния бизнес) - включва: Оценка на последствията от идеите за добавяне на стойност и въздействието на бизнес действията върху целевата общност, пазара, обществото и околната среда; анализ на устойчивостта на дългосрочните цели (социални, екологични и икономически) и избрания курс на действие



(3) Лидерство и мотивация– Лидерството включва способност за мобилизиране на другите: вдъхновяване на съответните заинтересовани страни; да се спечели подкрепата, необходима за постигане на ценни резултати; да се демонстрира ефективна комуникация, убеждаване и водене на преговори, докато мотивацията включва решителност да превърнат идеите в действия.



(4) Идентифициране на нови пазарни тенденции и изисквания за производство на нови стоки и/или услуги, предназначени за целевата аудитория и определяне на тяхното въздействие върху организация - Това включва идентифициране и използване на възможностите за създаване на стойност чрез социално проучване, екологични и икономически аспекти на пазара, както и идентифициране на нуждите и предизвикателствата, които трябва да бъдат посрещнати. Освен това се включва и способността да се създават нови връзки и да се обединяват различни пазарни елементи, за да се създадат възможности за създаване на стойност.



(5) Създаване и прилагане на план за действие - включва финансова и икономическа грамотност, което означава оценка на разходите за превръщане на дадена идея в дейност, създаваща стойност.

3

ESVET профил на експерт "Регионалното развитие"

3. ECVET профил на експерт "Регионалното развитие"

Най-общо казано квалификацията и уменията на експерта по регионално развитие са следните: университетска степен в една от областите на административните науки, градско и регионално планиране, икономически или социални науки, а при липса на такава диплома - поне 10 години трудов стаж в тези области; Компютърна грамотност; Отлично владеене на писмен и говорим английски език; Следдипломна степен по регионално развитие или други свързани области е предимство; Общ професионален опит - минимум 3г., за предпочитане 5 години професионален опит в областите на регионалното развитие; Специфичен професионален опит - минимум 2 години, за предпочитане 4 години опит в подготовката или изпълнението на политики и планове за регионално развитие; Опит в събирането на данни, регионални анализи или моделиране; Опитът във връзки със заинтересованите страни и секторното развитие на регионално ниво е предимство; Притежаването на опит в проекти или академична работа или в публичния сектор в областта на адаптивността или регионалната икономическа трансформация е предимство и т.н.

ECVET (Европейска препоръка за трансфер на кредити в професионалното образование и обучение) профила на експерта по регионално развитие има за цел да идентифицира и подбере знания, умения и компетенции за следните три области: 1) Стратегии за интелигентна специализация; 2) Зелена и цифрова трансформация; 3) Иновационно предприемачество. Тези 3 модула ще покрият 15 умения за регионално развитие за трите области, които определят служителите в сектора на регионалното развитие като компетентни в областта на регионалното развитие.

3.1 Преглед на профила

Учебната програма е структурирана в следните учебни резултати и модули:

МОДУЛ 1- СТРАТЕГИИ ЗА ИНТЕЛИГЕНТНА СПЕЦИАЛИЗАЦИЯ

- а. Глава 1 – Учене през целия живот за преквалификация/повишаване на квалификацията, бързо адаптиране към нуждите на пазара;
- б. Глава 2 – Разбиране и идентифициране на сектори в които могат да се прилагат политики и концепции за интелигентна специализация;
- в. Глава 3 – Идентифициране на иновативни решения за развитие и разширяване на знанията (секторни, междусекторни, местни);
- г. Глава 4. – Идентифициране на общите елементи между нишите за интелигентна специализация на всеки сектор и основните регионални предизвикателства;
- д. Глава 5. – Развитие на интелигентни умения: Т-образни умения, интелигентни решения, интелигентно планиране.

МОДУЛ 2 – ЗЕЛЕНА И ЦИФРОВА ТРАНСФОРМАЦИЯ

- а. Глава 1 – Зелено мислене и устойчивост в иновациите, лидерството и корпорациите.
- б. Глава 2 – Адаптиране към дигиталната комуникация и познаване на дигиталната грамотност, ИТ образованието, изкуствения интелект;
- в. Глава 3 – Зелена стратегия: кръгова икономика и нисковъглеродни технологии;

г. Глава 4 – Общество - околна среда - екология, устойчиво потребление, екологичен отпечатък, социални предприятия;

д. Глава 5. – Развитие на интелигентни умения: Т-образни умения, интелигентни решения, интелигентно планиране.

МОДУЛ 3 – ИНОВАТИВНО ПРЕДПРИЕМАЧЕСТВО

а. Глава 1 – Лидерство и мотивация

б. Глава 2 – Създаване и прилагане на план за действие

в. Глава 3 – Творческо мислене и решаване на проблеми

г. Глава 4 – Идентифициране на нови пазарни тенденции и изисквания за производство на нови стоки и/или услуги, предназначени за целевата аудитория и определяне на тяхното въздействие върху организация.

Глава 5. – Разбиране и прилагане на принципите на социалното предприемачество

ЕВРОПЕЙСКИ ЕКСПЕРТ ПО РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ (ЕЕРР)

ИМЕ НА МОДУЛА 1		СТРАТЕГИИ ЗА ИНТЕЛИГЕТНИ СПЕЦИАЛИЗАЦИЯ	
ОПРЕДЕЛЯНЕ НА РЕЗУЛТАТА ОТ ОБУЧЕНИЕТО	Европейският експерт по регионално развитие (ЕЕРР) може да разбере и приложи концепциите на иновационната политика, насочени към насърчаване на регионалните иновации, въз основа на партньорства между бизнеса, публичните субекти и институциите на знанието.		
EQF НИВО	5		
ЕСВЕТ КРЕДИТИ ³	1 (25 часа)		
ПРОДЪЛЖИТЕЛНОСТ НА ОБУЧЕНИЕТО (в часове)	ОНЛАЙН ОБУЧЕНИЕ		САМОСТОЯТЕЛНО ОБУЧЕНИЕ
	10		15
Глава 1	ЕЕРР е в състояние да се адаптира към постоянните промени и нуждите на пазара, разбира концепцията за учене през целия живот.		
ЗНАНИЯ	УМЕНИЯ	КОМПЕТЕНЦИИ	
- ЕЕРР има цялостни познания за регионалния пазар и тенденции; - Разбира тенденциите и промените на пазара на труда; - Разбира как променящите се пазарни условия могат да	- ЕЕРР е в състояние да придобие нови умения и да приложи успешно процеса на преквалификация /повишаване на уменията - Бързо адаптиране към нуждите на пазара;	- Направете план за действие; - Поставяне на конкретни цели и формулиране на график с конкретни задачи и стъпки; - Идентифицирайте текущите нужди на пазара и как да подобрите своя	

³ The convention used for the calculation of ECVET points is: 60 points are allocated to the learning outcomes expected to be achieved in a year of formal full time VET (one academic year of formal education). 1 ECVET credit point = formula of 25 learning hours

повлияят на регионалния бизнес;		набор от умения, за да ги посрещнете;
Глава 2	ЕЕРР е в състояние да разбере политиките и концепциите за интелигентна специализация и как те могат да бъдат приложени	
ЗНАНИЯ	УМЕНИЯ	КОМПЕТЕНЦИИ
- ЕЕРР има цялостни познания за SMART умения за регионално развитие; - Разбиране на SMART подхода за интелигентна специализация	- Познания как да се използват регионалните природни ресурси по устойчив начин; - Познания как да идентифицирате сектори, в които могат да се прилагат политики и концепции за интелигентна специализация; - Познания как един регион може да избере приоритетни области за инвестиции, основани на знанието, като се съсредоточи върху своите силни страни;	- Прилагане на практика на принципите за устойчиво използване на природните ресурси; - Практически подход и използване на политики и концепции за интелигентна специализация в работата; - Използване на принципите на интелигентната специализация в практиката
Глава 3	ЕЕРР е в състояние да идентифицира иновативни решения за развитие и разширяване на знанията (секторни, междусекторни, местни).	
ЗНАНИЯ	УМЕНИЯ	КОМПЕТЕНЦИИ
- ЕЕРР има цялостни познания за иновациите и развитието в региона; - Познания за използваните технологии и R&D капацитет	- секторни, междусекторни и локални анализи	- Способности за съчетаване на творческо мислене и решаване на проблеми
Глава 4	ЕЕРР е в състояние да идентифицира общите елементи между нишите за интелигентна специализация на всеки сектор и основните регионални предизвикателства.	
ЗНАНИЯ	УМЕНИЯ	КОМПЕТЕНЦИИ
- ЕЕРР има познания за ключовите елементи на стратегиите за интелигентна специализация; - Разбиране на „нишата“ на специализацията	- Познаване на активите и ресурсите с които разполагат регионите; - Определяне на приоритетите за инвестиции, основани на знанието	- Опериране с правилна и адекватна информация; - Анализиране на данни, резултати и статистическа информация;

Глава 5	ЕЕРР е в състояние да развие интелигентни умения: Т-образни умения, мислене за интелигентни решения, интелигентно планиране	
ЗНАНИЯ	УМЕНИЯ	КОМПЕТЕНЦИИ
- ЕЕРР може да посочи интелигентни умения;	- Т-образни умения (обширни познания и опит в специфични области); - Разбиране на интелигентното мислене; - Разбиране на интелигентното планиране;	- Използване на подход, базиран на умения в работата; - Организиране на екипа; - Работа с общността; - Вземане на интелигентни решения; - Способност за решаване на нови проблеми, използвайки настоящите знания.
ИМЕ НА МОДУЛ 2	ЗЕЛЕНА И ЦИФРОВА ТРАНСФОРМАЦИЯ	
ОПРЕДЕЛЯНЕ НА РЕЗУЛТАТА ОТ ОБУЧЕНИЕТО	Европейският експерт по регионално развитие (ЕЕРР) е в състояние да развие зелено и устойчиво мислене чрез използване на софтуер и инструменти за AR и VR и разбира принципите и концепциите на кръговата икономика.	
EQF НИВО	5	
ЕСВЕТ КРЕДИТИ ⁴	1 (25 часа)	
ПРОДЪЛЖИТЕЛНОСТ НА ОБУЧЕНИЕТО (в часове)	ОНЛАЙН ОБУЧЕНИЕ	САМОСТОЯТЕЛНО ОБУЧЕНИЕ
	10	15
Глава 1	ЕЕРР разбира зеленото мислене и устойчивостта в иновациите, лидерството и корпорациите	
ЗНАНИЯ	УМЕНИЯ	КОМПЕТЕНЦИИ
- ЕЕРР разбира принципите на зеленото мислене; - Разбира принципите на предприемачеството за екологична устойчивост; - Разбира как лидерството и корпоративното предприемачество са свързани с регионалното развитие;	- ЕЕРР разбира каква е връзката между иновациите и устойчивостта; - способност за прилагане на „зелени“ добри практики;	- Управление на процес по идентифициране, оценка и усвояване на предприемачески възможности, които минимизират въздействието на начинанието върху природната среда - Прилагане на “зелени” добри практики;
Глава 2	ЕЕРР е в състояние да се адаптира към цифровата комуникация и да е запознат с дигиталната грамотност, ИТ образованието, изкуствения интелект	
ЗНАНИЯ	УМЕНИЯ	КОМПЕТЕНЦИИ
- ЕЕРР има добра цифрова комуникация и е	- Независими изследвания;	- Използване на платформа и/или сайт,

⁴ The convention used for the calculation of ECVET points is: 60 points are allocated to the learning outcomes expected to be achieved in a year of formal full time VET (one academic year of formal education). 1 ECVET credit point = formula of 25 learning hours

<p>запознат с цифровата грамотност; - ЕЕРР разбира какво означава изкуствен интелект (AI).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Запознаване с термини и общи платформи; - Сътрудничество (способност за навигация без много проблеми с цифрови инструменти и софтуер); - Адаптиране към новите технологии; - Преподаване или обясняване на технологии, които се използват в момента (способността да научите новобранец как да използва техническите инструменти, от които ще се нуждае ежедневно) 	<p>който поддържа софтуер/инструменти за AR и VR</p> <ul style="list-style-type: none"> - Следене на актуалните технологии; - Правилно общуване в онлайн среда; - Управление на идеи в онлайн среда; - Управляване на екипи с помощта на технологии;
<p>Глава 3</p>	<p>ЕЕРР познава Зелената стратегия: кръгова икономика и нисковъглеродни технологии</p>	
<p>ЗНАНИЯ</p>	<p>УМЕНИЯ</p>	<p>КОМПЕТЕНЦИИ</p>
<p>- ЕЕРР има изчерпателни познания Какво е нисковъглеродна кръгова икономика;</p>	<ul style="list-style-type: none"> - секторни, междусекторни и локални анализи - Разбиране на принципите на кръговата икономика 	<p>Прилагане на принципите на кръговата икономика на практика</p>
<p>Глава 4</p>	<p>ЕЕРР е в състояние да идентифицира триптиха общество - околна среда - екология, устойчиво потребление, екологичен отпечатък, социални предприятия</p>	
<p>ЗНАНИЯ</p>	<p>УМЕНИЯ</p>	<p>КОМПЕТЕНЦИИ</p>
<ul style="list-style-type: none"> - ЕЕРР разбира какво е корпоративна социална и екологична отговорност; - ЕЕРР е в състояние да посочи устойчиво потребление; - ЕЕРР разбира какво е екологичен отпечатък и социални предприятия; 	<ul style="list-style-type: none"> - Перспектива (разбиране и приемане на гледните точки на другите) - Стойност; - Ангажираност и комуникация - Измерване на екологичния отпечатък 	<ul style="list-style-type: none"> - Опитайте се да разберете другите, преди да поискате да бъдете разбрани; - Създаване на стойност за общността; - Идентифициране на заинтересованите страни
<p>Глава 5</p>	<p>ЕЕРР е в състояние да развие адаптивност и преносими умения, позволяващи на работниците да научат и прилагат новите (нисковъглеродни) технологии и процеси, необходими за превръщане на работните им места в по-екологични</p>	
<p>ЗНАНИЯ</p>	<p>УМЕНИЯ</p>	<p>КОМПЕТЕНЦИИ</p>
<p>- ЕЕРР е в състояние да посочи технологии с</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Възможност за посочване на ниско- и 	<ul style="list-style-type: none"> - Гарантиране, че работниците имат правилните умения за

<p>ниски и нулеви въглеродни емисии; - ЕЕРР разбира какво представляват зелените работни места и тяхното въздействие върху икономиката;</p>	<p>нулеви въглеродни технологии в региона - Възможност за посочване на зелените работни места в региона</p>	<p>Бъдеще - Посочване на бъдещите тенденции за умения и работа</p>
ИМЕ НА МОДУЛА 3 ИНОВАЦИОННО ПРЕДПРИЕМАЧЕСТВО		
ОПРЕДЕЛЯНЕ НА РЕЗУЛТАТА ОТ ОБУЧЕНИЕТО	Европейският Експерт по Регионално Развитие (ЕЕРР) е в състояние да развие мотивиращо лидерско мислене и да приложи план за действие, използвайки решаване на проблеми и творческо мислене.	
EQF НИВО	5	
ЕСВЕТ КРЕДИТИ ⁵	1 (25 часа)	
ПРОДЪЛЖИТЕЛНОСТ НА ОБУЧЕНИЕТО (в часове)	ОНЛАЙН ОБУЧЕНИЕ	САМОСТОЯТЕЛНО ОБУЧЕНИЕ
	10	15
Глава 1	ЕЕРР разбира от Лидерство и Мотивация	
ЗНАНИЯ	УМЕНИЯ	КОМПЕТЕНЦИИ
- ЕЕРР разбира какво е Лидерството и Мотивацията;	- Познания за теорията на Мотивацията; - Познания за модел за Мотивация; - Лидерски умения на практика	- Да умее да мотивира колегите си; - По-добро организиране на работния процес
Глава 2	ЕЕРР може да създава и прилага план за действие	
ЗНАНИЯ	УМЕНИЯ	КОМПЕТЕНЦИИ
- ЕЕРР разбира какво е План за действие; - Разбиране на ползите от създаването на План за действие; -ЕЕРР разбира ключовите елементи от Плана за Действие;	- ЕЕРР умее да създава план за действие; - Умее да визуализира плана за действие	- Създаване, изпълнение и мониторинг на задачите, свързани с плана за действие
Глава 3	ЕЕРР е в състояние да прилага творческо мислене и решаване на проблеми	
ЗНАНИЯ	УМЕНИЯ	КОМПЕТЕНЦИИ
- ЕЕРР разбира какво е Творческото решаване на проблемите и защо е важно; - Творческо решение на проблеми и онструктивното мислене;	- Способност за намиране на креативни решения; -Способност решаване на сложни проблеми; - Способността за адаптиране към промените;	- Прилагане на творчески инструменти за решаване на проблеми в работата; - Сътрудничество с други;

⁵ За изчисляване на точките ECVET се използва следното споразумение: 60 точки се дават за резултатите от обучението, които се очаква да бъдат постигнати за една година формално ПОО на пълен работен ден (една академична година формално образование). 1 ECVET точка = 25 учебни часа

Глава 4	ЕЕРР е в състояние да идентифицира нови пазарни тенденции и изисквания за производство на нови стоки и/или услуги, предназначени за целевата аудитория и да определя тяхното въздействие върху организация	
ЗНАНИЯ	УМЕНИЯ	КОМПЕТЕНЦИИ
- ЕЕРР познава целевата аудитория; - Разбира разликата между целевата аудитория и целевия пазар;	- ЕЕРР е в състояние да определи целевата аудитория; - ЕЕРР е в състояние да провежда пазарни проучвания и да идентифицира тенденциите в индустрията; - ЕЕРР може да анализира конкурентите;	- да достигнете до вашата аудитория в точното време; - Разбиране на клиентите по-добре; - Идентифициране на нови възможности
Глава 5	ЕЕРР разбира и прилага принципите на социалното предприемачество	
ЗНАНИЯ	УМЕНИЯ	КОМПЕТЕНЦИИ
- ЕЕРР може да посочи принципите на социалното предприемачество	- Лидерство; - Оптимизмът; - Креативност и иновации; - Емпатията; - Емоционална и социална интелигентност;	- Изграждане на силни екипи - Прилагане на практика - Работа в мрежа; - Комуникация; - Маркетинг

3.2. Рамка и принципи на ECVET

Европейската система за трансфер на кредити за професионално образование и обучение (ECVET) има за цел да предостави на хората по-голям контрол върху индивидуалния им учебен опит и да направи по-привлекателно движението между различни държави и различни учебни среди. Системата има за цел да улесни валидирането, признаването и натрупването на свързани с работата умения и знания, придобити по време на престой в друга страна или в различни ситуации. Тя трябва да гарантира, че този опит допринася за професионалната квалификация.

ECVET има за цел да подобри съвместимостта между различните системи за професионално образование и обучение (ПОО) в Европа и техните квалификации. Системата има за цел да създаде техническа рамка за описание на квалификациите като единици резултати от ученето и включва процедури за оценяване, трансфер, натрупване и признаване.

Гъвкавост

В ECVET резултатите от обучението се оценяват и валидират, за да се прехвърлят кредити от една квалификационна система в друга или от един начин на обучение в друг. Съгласно този подход обучаемите могат да натрупат необходимите резултати от обучението за дадена квалификация с течение на времето в различни страни или в различни ситуации. Системата също така позволява възможността за разработване на

общи справки за квалификации за ПОО и е напълно съвместима с Европейската система за трансфер и натрупване на кредити.

ECVET се основава на:

- ❖ Резултати от обучението – представяне на знания, умения и компетентност, които могат да бъдат постигнати в различни учебни контексти.
- ❖ Единици резултати от обучението, които са компоненти на квалификациите. Единиците могат да бъдат оценени, валидирани и признати.
- ❖ ECVET точки, които предоставят допълнителна информация за единиците и квалификациите в цифров вид.
- ❖ Кредити за оценени единици. Кредитите могат да се прехвърлят и натрупват за придобиване на квалификация.
- ❖ Взаимното доверие и партньорство между участващите организации са изразени в Меморандума за разбирателство и споразуменията за обучение.

Въпреки че ECVET се основава на Европейското законодателство, участието е доброволно и се спазват националните протоколи.

Тестване и прилагане на ECVET

Понастоящем ECVET се намира във фаза на постепенно прилагане, след като са създадени необходимите условия и мерки. Качеството на ECVET теста е от решаващо значение. Всички заинтересовани страни, като например възлагащите органи, доставчиците на обучение и оценяване, социалните партньори и работодателите, се насърчават да участват в тестването на ECVET чрез проекти и мрежи, по-специално в рамките на програмата „Учене през целия живот“.

ECVET и валидиране на неформалното и самостоятелното учене

Държавите в Европа все повече подчертават необходимостта да се вземе предвид пълния набор от знания, умения и компетенции на индивидите, не само тези, придобити в училищата, университетите или други институции за формално образование и обучение. Следователно признаването на всички форми на обучение е приоритет на действията на ЕС в областта на образованието и обучението.

Обучението, което се осъществява във формалните системи за образование, традиционно е най-видимото и признато на пазара на труда и от обществото като цяло. През последните години обаче все повече се наблюдава нарастващо оценяване на значението на ученето в неформална и самостоятелна среда. Необходими са нови подходи за идентифициране, оценка и валидиране на този „невидим“ учебен опит в контекста на квалификациите.

4

Ръководство за обучение: Области, които определят експерт като „компетентен в регионалното развитие“

4. Ръководство за обучение: Области, които определят един експерт като компетентен в сферата на регионалното развитие

4.1 Дефиниране на целите

Вторият резултат от проекта REGIO.DIGI.HUB ще бъде разработването на програма за обучение за персонала в сектора на регионалното развитие, целяща да развият или повишат своите подходящи регионални компетенции относно правилния метод на преподаване чрез дигитално обучение в ПОО. Целта ще бъде да се обучат и създадат „компетентни в цифровото регионално развитие“ експерти чрез 15 специфични умения по темите на:

- ❖ Стратегии за интелигентна специализация;
- ❖ Зелена и цифрова трансформация;
- ❖ Иновационно предприемачество.

Споменатите 15 умения вече са определени чрез предварително проучване на консорциума.

Курсът ще обучава служители в сектора на регионалното развитие по вече споменатите теми въз основа на система за управление на обучението (СУО), базирана на Moodle с висококачествено онлайн обучение.

Курсът ще бъде структуриран като персонализирано обучение, което осигурява адаптивна система за обучение. Освен това, като доказателство за завършване на всички нива на умения, ще бъде внедрена система от значки, така че участникът/обучаемият да може да ги изтегли като доказателство за придобиване на ниво на умения.

По-конкретно, целите на обучителния курс REGIO.DIGI.HUB са изброени по-долу:

- ❖ Да се осъзнае необходимостта от регионални таланти за правилното или ефективно развитие на регионалния сектор;
- ❖ Да се осигури по-атрактивна и персонализирана програма за образование и обучение, която да отговаря на нуждите на сектора за регионално развитие.

4.2 Продължителност

Този курс ще има обща продължителност от 75 часа, като 30 часа ще бъдат онлайн обучение на платформата, а останалите 45 часа ще са самообучение. Изчислено е, че участниците/обучаемите могат да завършат курса за период от пет до шест седмици.

4.3 Целева група

Този курс е директно насочен към **специалисти в сектора на регионалното развитие**, за да се постигнат иновативни решения за осигуряване на ефективно дистанционно и смесено професионално образование. Проектът има за цел да включи иновациите и дигитализацията, за да създаде по-гъвкава и модерна висококачествена система за ПОО на европейско ниво по отношение на уменията за регионално развитие.

Платформата ще бъде система със свободен достъп, за да се гарантира, че всички материали са достъпни. Въпреки това, за да може целевата група да участва в оценката и да събере значките, ще се изисква регистрацията.

Директна целева група

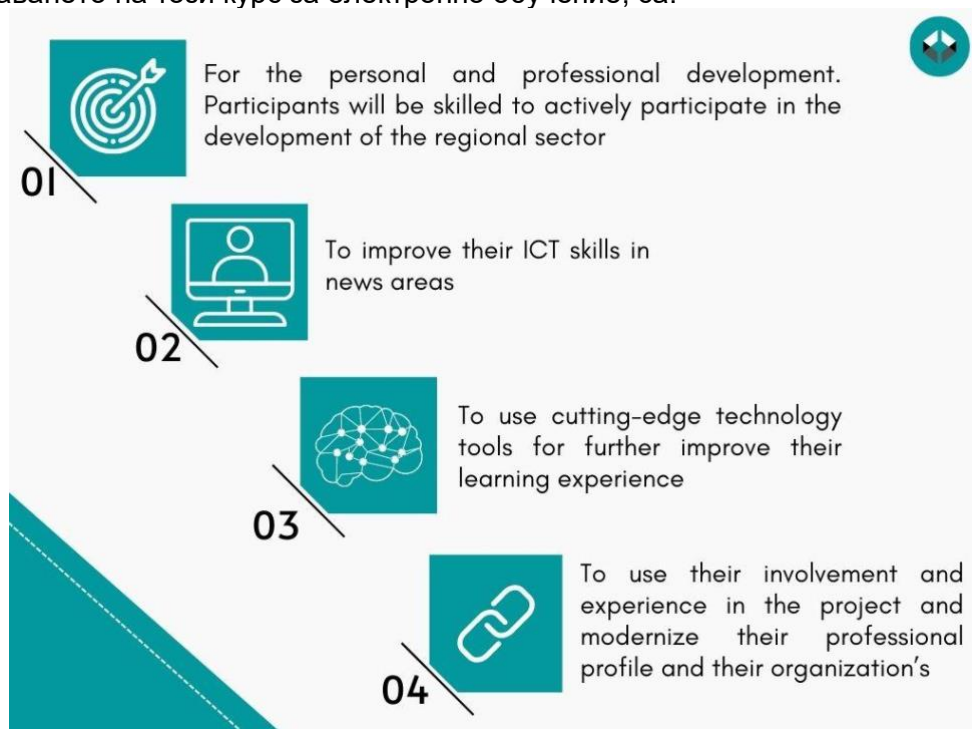
- ❖ Агенции за регионално развитие;
- ❖ Агенции за иновации;
- ❖ Държавни служители от местната публична администрация;
- ❖ Консултантски компании, работещи с европейски структурни фондове;
- ❖ МСП;
- ❖ Обучители;
- ❖ Изследователи.

Непряка целева група

- ❖ Създатели на политики;
- ❖ Висши технически специалисти;
- ❖ Ключови социално-икономически участници в сектора на регионалното развитие.

4.4 Резултати от обучението

Резултатите от обучението, които участниците/обучаемите ще постигнат след преминаването на този курс за електронно обучение, са:



4.5 Структура на програмата

Курсът ще бъде разделен на 3 различни **модула, всеки от които се състои от 5 глави.**

Първо ще бъде представено общо описание на основните умения. Всяка глава ще съдържа **теоретична част**, където ще бъде дадено описание на главата. След това партньорът, отговарящ за главата, ще създаде по-практичен раздел с набор от различни „упражнения“ за самооценка за постигане на уменията. За тази цел всяка организация събра **Най-добрите национални практики**, които ще бъдат внедрени в материалите. Всички горепосочени материали ще бъдат събрани в **PPT** формат. Освен това ще бъде включена и задължителна статия в **PDF** формат.

Към модулите могат да се добавят външни ресурси, ако партньорите смятат, че е необходимо или интересно, тъй като платформата позволява добавянето на връзки към нея. Препоръчително е да се намерят статии, видеоклипове и др., които биха предоставили повече информация по темата.

В обобщение, всеки модул ще се състои от общо 10 часа онлайн обучение и 15 часа за самообучение, като продължителността на всяка глава е общо 2 часа онлайн и 3 часа за самообучение.

Накрая курсът ще бъде оценен чрез **30 въпроса общо, като за всяка глава ще има по 2 въпроса.**

Всеки партньор ще създаде въпросите за разработените от него учебни материали и всички те ще имат формата на въпрос с избираем отговор. Освен това е важно да запомните, че всички верни отговори трябва да имат маркиран **правилен отговор**. Това ще гарантира, че обучаемият може да приложи на практика придобитите знания.

Що се отнася до системата за значки, **всички участници ще имат безплатен достъп до всички материали, но само регистрираните в платформата ще могат да получат значка.** За всеки преминал модул ще получите значка. **При преминаване на всички модули се издава персонализиран Сертификат.** Трябва да се подчертае, че значките няма да бъдат персонализирани и няма да могат да бъдат приложени в учебните програми на участниците, за разлика от сертификата.

Ще бъде предоставена и структура на програмата на обучение. Оценката се изисква в отделен документ, без конкретен формат, тъй като въпросите ще трябва да бъдат въведени по-късно ръчно в платформата.

4.6 Оценка на програмата

Този курс ще бъде оценен чрез набор от **въпроси, които ще се появят в края на всеки модул.**

Както бе споменато по-рано, всяка **глава ще има общо 2 въпроса, единият се отнася до раздела за теория и най-добри практики, а другият въпрос се отнася до задължителната статия.**

Всеки партньор ще трябва да създаде въпросите с няколко отговора за разработените от него учебни материали. Ще бъде добавена точкова система за придобиване на значки. Ще бъде необходима **положителна оценка от 60%**, за да бъде получена значка. Всички значки трябва да бъдат събрани, за да получите персонализирания Сертификат.

4.7 Структура на учебния материал

МОДУЛ 1: ЗАГЛАВИЕ (Напр. СТРАТЕГИИ ЗА ИНТЕЛИГЕТНА СПЕЦИАЛИЗАЦИЯ)

- **Кратко въведение относно “СТРАТЕГИИ ЗА ИНТЕЛИГЕТНА СПЕЦИАЛИЗАЦИЯ”** (Национално проучване)

РАЗДЕЛ X: ИМЕ НА УМЕНИЕТО (Напр. Лидерство и мотивация)

- По 2 умения на партньор, с изключение на TXORIERRI, които са отговорни за 1.
- Описание на умениято (Теоретична част)
 - **Описание на основната цел или цели.** Например: Научете за ..., Знаете ли, че ..., Тази част е свързана с ...) + **Изображение.**
 - Изображение, което представлява дейността. Използвайте сайт с изображения с отворен код, и копирайте и поставете връзката тук. Например:
 - <https://pixabay.com/>
 - <https://unsplash.com/>
 - <https://www.pexels.com/>
 - <http://www.freeimages.co.uk/>
 - **Очаквани ползи / Резултати от обучението**
- Най-добрите практики (Национално проучване)
- Въведение в задължителната статия
- Необходимото време за завършване на теоретичната част
- Необходими ресурси (ако са необходими)
- Външни нездължителни ресурси (връзки и допълнителна литература)

***Ще бъдат предоставени в PPT формат, с изключение на задължителните статии, които ще са в PDF.*


Оценяване

- **В края на ВСЕКИ МОДУЛ** ще се появят общо 10 въпроса, по 2 за всяка глава (общо 30 въпроса), които ще тестват знанията на потребителя по модулите. Ако потребителят отговори правилно на въпросите от ЕДИН модул, ще получи значка. Ако потребителят събере 3 значки (по една на модул), ще бъде предоставен персонализиран СЕРТИФИКАТ.
- Платформата ще бъде подготвена така, че да бъде достъпна за всички. Това означава, че всички заинтересовани лица ще имат достъп до създадените материали. Въпреки това, за да направи оценката и да получи значките, лицето ще трябва да се регистрира и да влезе в платформата. По този начин нашият обхват ще бъде допълнително разширен.
- *Тест със следните типове въпроси: вярно-грешно и с избираеми отговори (НЕЗАБРАВЯЙТЕ ДА ОТБЕЛЕЖИТЕ ПРАВИЛНИЯ ОТГОВОР)*
- *Тази част от документа след това ще бъде вмъкната в платформата ръчно, следователно вземете предвид дължината на въпросите и опциите.*



5

Система за оценяване и валидиране



5. Система за оценяване

5.1. Рамка на системата за оценяване

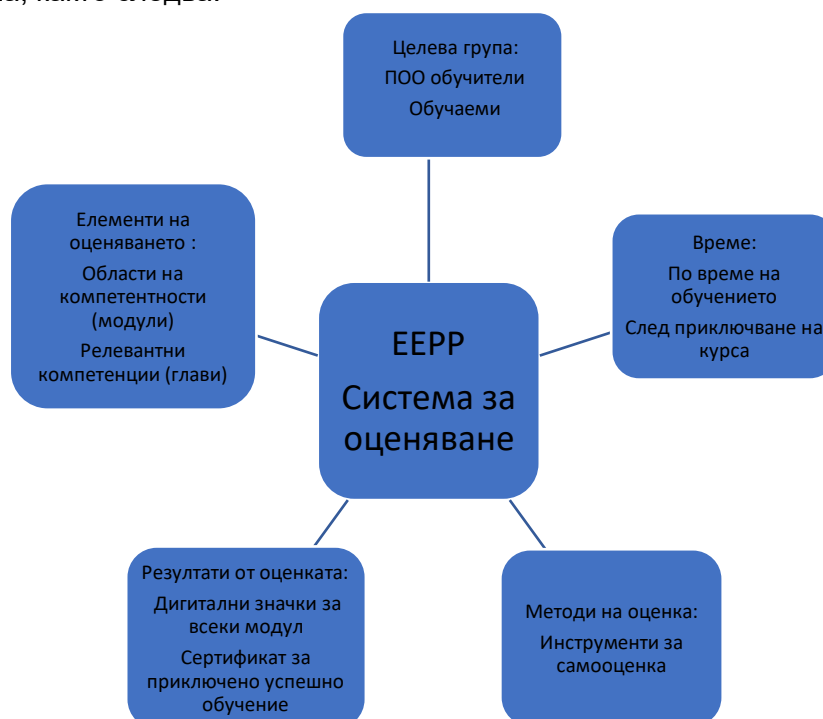
Целта на системата за оценка е да улесни учителите и обучаемите при оценката на постигането на резултатите от обучението и развитието на компетенциите въз основа на избрани индикатори, за да покаже степента на напредък и постижения.

Системата е проектирана в съответствие със структурата на курса, която включва 3 модула, които съответстват на областите на компетентност и всеки модул е подразделен на 5 глави, които съответстват на компетенциите, които трябва да бъдат развити.

По-конкретно, предложената система за оценяване има за цел да оцени придобиването на всяка от 15-те компетентности след завършване на всяка глава и ще позволи на обучаващия и обучаемите да:

- Оценят компетенциите, придобити по време на периода на обучение;
- Определят нивото на компетентност на обучаемите по модул и определяне на успешното завършване.
- Оценяване на успешното завършване на курса за обучение за Европейски експерт по регионално развитие (EERP).

Системата се основава на принципите за качество на EQAVET (**Европейска референтна рамка за осигуряване на качество в професионалното образование и обучение**) и следва Европейската система за трансфер на кредити в професионалното образование и обучение (ECVET), както е описано в глава 3. Рамката за оценка може да бъде описана, както следва:



5.2 Инструменти за самооценка на ЕЕРР

5.2.1. По време обучението

По време на периода на обучение и след завършване на всяка глава обучаемият ще трябва да оцени знанията, придобити чрез инструменти за самооценка. За всеки модул ще бъдат разработени и интегрирани в платформата за електронно обучение максимум 10 въпроса с избираем отговор (където има само един правилен отговор) или/и въпроси с вярно/невярно. Броят на верните отговори определя успешното завършване на всяка глава и определя успешното придобиване на компетентност.

В случай на неуспешен опит, обучаемият ще има възможност да се явява повторно на теста толкова пъти, колкото е необходимо, докато достигне над 60% верни отговори. Няма ограничение за броя пъти в които обучаемият може да се яви на теста. Предложеният праг е 60% верни отговори.

СУО (Система за управление на обучението) ще дефинира придобиването на компетенциите, както следва, а обучителите могат също да използват следната таблица, за да наблюдават напредъка на обучаемите:

1. СТРАТЕГИИ ЗА ИНТЕЛИГЕТНИ СПЕЦИАЛИЗАЦИЯ			
Компетенции	Резултат 0- 59%	Резултат 60-100%	Статус
<p>1.1 Учене през целия живот за преквалификация/повишаване на уменията, бързо адаптиране към нуждите на пазара:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Направете план за действие; - Постановяне на конкретни цели и формулиране на график с конкретни задачи и стъпки; - Идентифицирайте текущите нужди на пазара и как да подобрите своя набор от умения, за да ги посрещнете. 			
<p>1.2 Разбиране и идентифициране на сектори в които могат да се прилагат политики и концепции за интелигентна специализация:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Прилагане на практика на принципите за устойчиво използване на природните ресурси; - Практически подход и използване на политики и концепции за интелигентна специализация в работата; - Използване на принципите на интелигентната специализация в практиката. 	0-5 верни отговори	6-10 верни отговори	За резултат 0-59% Неуспешен опит

<p>1.3 Идентифициране на иновативни решения за развитие и разширяване на знанията (секторни, междусекторни, местни):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Способности за съчетаване на творческо мислене и решаване на проблеми. 			<p>За резултат 60-100% Успешно преминаване на модула</p>
<p>1.4 Идентифициране на общите елементи между нишите за интелигентна специализация на всеки сектор и основните регионални предизвикателства:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Работа с правилна и адекватна информация; - Анализирани данни, резултати и статистическа информация. 			
<p>1.5 Развитие на интелигентни умения: Т-образни умения, интелигентно мислене и решения, интелигентно планиране:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Използване на подход, базиран на умения в работата; - Организиране на екипа; - Работа с общността; - Вземане на интелигентни решения; - Способност за решаване на нови проблеми, използвайки настоящите знания. 			

2. ЗЕЛЕНА И ЦИФРОВА ТРАНСФОРМАЦИЯ			
Компетенции	Резултат 0- 59%	Резултат 60-100%	Статус
<p>2.1 Зелено мислене и устойчивост в иновациите, лидерството и корпорациите:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Управление на процес на идентифициране, оценка и усвояване на предприемачески възможности, които минимизират въздействието на начинанието върху природната среда; - Прилагане на “зелени” добри практики. 			
<p>2.2 Адаптиране към дигиталната комуникация и познаване на дигиталната грамотност, ИТ образованието, изкуствения интелект:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Използване на платформа и/или сайт, който поддържа софтуер/инструменти за AR и VR - Следене на актуалните технологии; - Правилно общуване в онлайн среда; - Управление на идеи в онлайн среда; 			

<p>- Управляване на екипи с помощта на технологии;</p>	0-5 верни отговори	6-10 верни отговори	За резултат 0-59% Неуспешен опит
<p>2.3 Зелена стратегия: кръгова икономика и нисковъглеродни технологии:</p>			
<p>-Прилагане на принципите на кръговата икономика на практика.</p>			За резултат 60-100% Успешно преминаване на модула
<p>2.4 Общество - околна среда - екология, устойчиво потребление, екологичен отпечатък, социални предприятия:</p>			
<p>- Опитайте се да разберете другите, преди да поискате да бъдете разбрани; - Създаване на стойност за общността; - Идентифициране на заинтересованите страни.</p>			
<p>2.5 Адаптивност и преносими умения, позволяващи на служителите да усвоят и прилагат новите (нисковъглеродни) технологии и процеси, необходими за превръщане на работните им места в по-екологични:</p>			
<p>- Гарантиране, че работниците имат правилните умения за Бъдеще - Посочване на бъдещите тенденции за умения и работа</p>			

3. ИНОВАЦИОННО ПРЕДПРИЕМАЧЕСТВО			
Компетенции	Резултат 0- 59%	Резултат 60-100%	Статус
<p>3.1 Лидерство и мотивация:</p> <p>- Да умееш да мотивираш колегите; - По-добър начин на организиране на работния процес.</p>			
<p>3.2 Създаване и прилагане на план за действие:</p> <p>- Създаване, изпълнение и мониторинг на задачите, свързани с плана за действие.</p>			
<p>3.3 Творческо мислене и решаване на проблеми:</p> <p>- Прилагане на креативните инструменти за решаване на проблеми в работата; - Сътрудничество с други.</p>	0-5 верни отговори	6-10 верни отговори	За резултат 0-59% Неуспешен опит
<p>3.4 Идентифициране на нови пазарни тенденции и изисквания за производство</p>			

<p>на нови стоки и/или услуги, предназначени за целевата аудитория и определяне на тяхното въздействие върху организация</p> <ul style="list-style-type: none"> - Да достигнете до вашата аудитория в точното време; - Разбиране на клиентите по-добре; - Идентифициране на нови възможности. 			<p>За резултат 60-100% Успешно преминаване на модула</p>
<p>3.5 Разбиране и прилагане на социалните принципи за предприемачество:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Изграждане на силни екипи; - Прилагане на практика; - Работа в мрежа; - Комуникация; - Маркетинг. 			

5.2.2. След завършване на всеки модул от курса за електронно обучение

След завършване на 5-те глави на всеки модул от курса за електронно обучение на ЕЕРР, обучаемите могат да оценят своето ниво на компетентност. Според резултатите от оценката на всеки модул обучаемите ще бъдат наградени с 3 дигитални значки:

- Дигитална значка за експерт “Стратегии за интелигентна специализация”
- Дигитална значка за експерт “Зелена и дигитална трансформация”
- Дигитална значка за експерт “Иновационно предприемачество”

Експерт „Стратегии за интелигентна специализация“: Обучаемият е завършил успешно 5 глави и е придобил 5 компетенции за разработването на стратегии за интелигентна специализация, насочени към регионалното развитие.

Експерт „Зелена и дигитална трансформация“: Обучаемият е завършил успешно 5 глави и е придобил 5 компетенции за подкрепата на зелена и цифрова трансформация в сферата на регионалното развитие.

Експерт „Иновационно предприемачество“: Обучаемият е завършил успешно 5 глави и е придобил 5 компетенции за насърчаването на Иновационното предприемачество, насочено към регионалното развитие.

Системата за управление на обучението ще дефинира придобиването на компетенциите, както следва, като учителите също могат да използват следната таблица, за да наблюдават напредъка на обучаемите:

1. Стратегии за интелигентна специализация

Компетенции	Неуспех (0 Точки)	Успех (1 Точка)
1.1 Учене през целия живот за преквалификация/повишаване на уменията, бързо адаптиране към нуждите на пазара.		
1.2 Разбиране и идентифициране на сектори, в които могат да се прилагат политики и концепции за интелигентна специализация.		
1.3 Идентифициране на иновативни решения за развитие и разширяване на знанията (секторни, междусекторни, местни).		
1.4 Идентифициране на общите елементи между нишите за интелигентна специализация на всеки сектор и основните регионални предизвикателства.		
1.5 Развитие на интелигентни умения: Т-образни умения, интелигентни решения, интелигентно планиране.		
Общ резултат за модула		

2. Зелена и дигитална трансформация

Компетенции	Неуспех (0 точки)	Успех (1 точка)
2.1 Зелено мислене и устойчивост в иновациите, лидерството и корпорациите.		
2.1 Адаптиране към дигиталната комуникация и познаване на дигиталната грамотност, ИТ образованието, изкуствения интелект.		
2.3 Зелена стратегия: кръгова икономика и нисковъглеродни технологии.		
2.4 Общество - околна среда - екология, устойчиво потребление, екологичен отпечатък, социални предприятия.		
2.5 Адаптивност и преносими умения, позволяващи на служителите да усвоят и прилагат новите (нисковъглеродни) технологии и процеси, необходими за превръщане на работните им места в по-екологични.		
Общ резултат за модула		

3. Иновационно предприемачество

Компетенции	Неуспех (0 точки)	Успех (1 точка)
3.1 Лидерство и мотивация		

3.2 Създаване и прилагане на план за действие		
3.3 Креативно мислене и решаване на проблеми		
3.4 Идентифициране на нови пазарни тенденции и изисквания за производство на нови стоки и/или услуги, предназначени за целевата аудитория и определяне на тяхното въздействие върху организация.		
3.5 Разбиране и прилагане на принципите на социалното предприемачество .		
Общ резултат за модула		

Дигитална значка се присъжда на обучаемите, които получат 5 точки на модул.

5.2.3. След завършване на курса за електронно обучение на ЕЕРР

След завършване на 3-те модула на курса за електронно обучение на ЕЕРР, обучаемите могат да оценят нивото си на компетентност във финален тест с 30 въпроса (по 2 въпроса за компетентност) с избираем отговор (където има само един правилен отговор) или/и въпроси с вярно/невярно. Въпросите ще бъдат разработени и интегрирани в платформата за електронно обучение.

Системата за управление на обучението ще дефинира придобиването на компетенциите, както следва, като учителите също могат да използват следната таблица, за да наблюдават напредъка на обучаемите:

1. Стратегии за интелигентна специализация		
Компетенции	1 ^{ви} въпрос	2 ^{ри} въпрос
1.1 Учене през целия живот за преквалификация/повишаване на уменията, бързо адаптиране към нуждите на пазара.	Верен 1 точка/ Грешен 0 точки	Верен 1 точка/ Грешен 0 точки
1.2 Разбиране и идентифициране на сектори, в които могат да се прилагат политики и концепции за интелигентна специализация.	Верен 1 точка/ Грешен 0 точки	Верен 1 точка/ Грешен 0 точки
1.3 Идентифициране на иновативни решения за развитие и разширяване на знанията (секторни, междусекторни, местни).	Верен 1 точка/ Грешен 0 точки	Верен 1 точка/ Грешен 0 точки
1.4 Идентифициране на общите елементи между нишите за интелигентна специализация на всеки сектор и основните регионални предизвикателства.	Верен 1 точка/ Грешен 0 точки	Верен 1 точка/ Грешен 0 точки
1.5 Развитие на интелигентни умения: Т-образни умения, интелигентни решения, интелигентно планиране.	Верен 1 точка/ Грешен 0 точки	Верен 1 точка/ Грешен 0 точки

2. Зелена и дигитална трансформация

Компетенции	1 ^{ви} въпрос	2 ^{ри} въпрос
2.1 Зелено мислене и устойчивост в иновациите, лидерството и корпорациите.	Верен 1 точка/ Грешен 0 точки	Верен 1 точка/ Грешен 0 точки
2.1 Адаптиране към дигиталната комуникация и познаване на дигиталната грамотност, ИТ образованието, изкуствения интелект.	Верен 1 точка/ Грешен 0 точки	Верен 1 точка/ Грешен 0 точки
2.3 Зелена стратегия: кръгова икономика и нисковъглеродни технологии.	Верен 1 точка/ Грешен 0 точки	Верен 1 точка/ Грешен 0 точки
2.4 Общество - околна среда - екология, устойчиво потребление, екологичен отпечатък, социални предприятия.	Верен 1 точка/ Грешен 0 точки	Верен 1 точка/ Грешен 0 точки
2.5 Адаптивност и преносими умения, позволяващи на служителите да усвоят и прилагат новите (нисковъглеродни) технологии и процеси, необходими за превръщане на работните им места в по-екологични.	Верен 1 точка/ Грешен 0 точки	Верен 1 точка/ Грешен 0 точки

3. Иновационно предприемачество

Компетенции	1 ^{ви} въпрос	2 ^{ри} въпрос
3.1 Лидерство и мотивация	Верен 1 точка/ Грешен 0 точки	Верен 1 точка/ Грешен 0 точки
3.2 Създаване и прилагане на план за действие	Верен 1 точка/ Грешен 0 точки	Верен 1 точка/ Грешен 0 точки
3.3 Креативно мислене и решаване на проблеми	Верен 1 точка/ Грешен 0 точки	Верен 1 точка/ Грешен 0 точки
3.4 Идентифициране на нови пазарни тенденции и изисквания за производство на нови стоки и/или услуги, предназначени за целевата аудитория и определяне на тяхното въздействие върху организация.	Верен 1 точка/ Грешен 0 точки	Верен 1 точка/ Грешен 0 точки
3.5 Разбиране и прилагане на принципите на социалното предприемачество .	Верен 1 точка/ Грешен 0 точки	Верен 1 точка/ Грешен 0 точки

Курс за обучение на ЕЕРР

Общ резултат	Неуспех	Успешно взет
0-17 точки	✓	
18-30 точки		✓

5.3. Процес на валидиране за курса на обучение на иновативната методология на обучение и стратегиите за обучение

Предложеният процес на валидиране се основава на Европейските насоки за валидиране на неформалното и самостоятелното обучение от ЕЦРПО - Европейски център за развитие на професионалното обучение (2015 г.) и Валидиране и отворени образователни ресурси също от ЕЦРПО (2016 г.).

Системата за валидиране ще бъде качена като PDF файл, ще бъде достъпна за обучаемите онлайн чрез разработената платформа за електронно обучение и ще може да бъде изтеглена от различни устройства.

Етапите на предложена процедура са както следва:

5.3.1. Валидиране на изискванията за входно ниво

Консорциумът трябва да вземе решение относно изискванията за начално ниво за участие в курса. Предложените критерии са:

- а) Университетска степен в областта на екологичното инженерство, градоустройството, производствен инженеринг
- б) Дългогодишен опит в сектори като европейски проекти, сътрудничество с други европейски региони и др.

5.3.2. Валидиране на компетенциите, придобити в курса на обучение

Според структурата и контекста на обучителния курс, участниците ще придобият знания в 3 ключови модула, които ще включват съответните области на компетентност, както е показано в таблицата по-долу.

Области на компетентност	Компетенции
Стратегии за интелигентна специализация	Учене през целия живот за преквалификация/повишаване на уменията, бързо адаптиране към нуждите на пазара.
	Разбиране и идентифициране на сектори, в които могат да се прилагат политики и концепции за интелигентна специализация.
	Идентифициране на иновативни решения за развитие и разширяване на знанията (секторни, междусекторни, местни).
	Идентифициране на общите елементи между нишите за интелигентна специализация на всеки сектор и основните регионални предизвикателства.
Зелена и дигитална трансформация	Развитие на интелигентни умения: Т-образни умения, интелигентни решения, интелигентно планиране.
	Зелено мислене и устойчивост в иновациите, лидерството и корпорациите.

	Адаптиране към дигиталната комуникация и познаване на дигиталната грамотност, ИТ образованието, изкуствения интелект.
	Зелена стратегия: кръгова икономика и нисковъглеродни технологии.
	Общество - околна среда - екология, устойчиво потребление, екологичен отпечатък, социални предприятия.
	Адаптивност и преносими умения, позволяващи на служителите да усвоят и прилагат новите (нисковъглеродни) технологии и процеси, необходими за превръщане на работните им места в по-екологични.
Иновационно предприемачество	Лидерство и мотивация
	Създаване и прилагане на план за действие
	Креативно мислене и решаване на проблеми
	Идентифициране на нови пазарни тенденции и изисквания за производство на нови стоки и/или услуги, предназначени за целевата аудитория и определяне на тяхното въздействие върху организация.
	Разбиране и прилагане на принципите на социалното предприемачество .

За валидиране на знанията, придобити в трите области на компетентност (модули), се предлага следната процедура:

След приключване на обучителния курс на ЕЕРР и въз основа на резултатите от процеса на оценка, обучаемият ще бъде награден със сертификат, издаден от Regio.Digi.Hub Academy, който ще включва придобитите компетенции и съответните ECTS (European Credit Transfer and Accumulation System). Сертификатът ще бъде присъден само на обучаемите, които са завършили успешно всеки модул (праг 60%).

При успешното завършване на отделните модули, а не на целия курс, на участниците ще бъдат връчени баджове. По-конкретно, след завършване на един модул (област на компетенции) и успешно завършване на всички съответни тестове за самооценка на глава (5/5), обучаемият получи съответната значка, издадена от Regio.Digi.Hub Academy, т.е. значка за експерт по стратегии за интелигентна специализация, значка за експерт по зелена и цифрова трансформация, значка за експерт по иновационно предприемачество.

6

**Платформа за
електронно обучение
по проект
Regio.Digi.Hub**

6. Платформа за електронно обучение по проект REGIO.DIGI.HUB

Основната цел на „REGIO.DIGI.HUB Academy“ е да бъде домакин на ресурсите за обучение, които ще бъдат разработени, както и да насърчи обмена на знания чрез транснационални мрежи, да улесни социалното включване и да запознае потребителите с някои от най-новите дигитални инструменти за обучение. Ще бъде създадена, разработена и поддържана базирана на Moodle, система за управление на обучението, която има за цел да предостави висококачествено онлайн обучение.

Тази платформа за електронно обучение има за цел да персонализира учебния опит, като предлага висококачествено обучение. „REGIO.DIGI.HUB Academy“ ще популяризира не само изискан дизайн, но и потребителски интерфейс, който се характеризира с високо ниво на отзивчивост, достъпност и ефективност. За да се осигури гладко взаимодействие чрез динамична промяна на външния вид на страниците на електронната платформа на различни типове екрани и устройства, ще бъде използван адаптивен уеб дизайн.

6.1. Основна информация относно концепциите за дизайн на платформата за електронно обучение

Днес, поради пандемията, дистанционното обучение е по-широко ползвано от всякога и следователно обучаемите и бучителите трябва да работят в тясно сътрудничество за правилното използване на платформите за електронно обучение. По принцип основната цел на платформата за електронно обучение е да разгръща и проследява дейностите за електронно обучение и нейният тип може да варира в зависимост от целите на организацията и профилите на обучаемите. Следователно създаването и развитието на „REGIO.DIGI.HUB Academy“ би било от голямо значение, което се отнася до множество аспекти, някои от които се отнасят до провеждането на солидно проучване и анализ на поведението при учене, като се имат предвид поставените учебни цели от консорциума и проектиране на интуитивно, удобно за потребителя изживяване. По време на нашето изследване бяха идентифицирани няколко проблема, свързани с текущите потребителски интерфейси на платформата за електронно обучение:

- ❖ Повечето от системите за управление на обучение, които нашите респонденти са използвали, разполагат с объркващ потребителски интерфейс, който води неангажираност на обучаемите.
- ❖ Системите за управление на обучение са недостъпни за широк набор от устройства и браузъри, което означава, че дизайнът не е отзивчив.
- ❖ Системите за управление на обучение не могат да интегрират инструмент на трета страна.
- ❖ Обучаемите трябва да се справят с множество бъгове и проблеми.

Поради широкото разпространение на коронавируса COVID-19 в Европа, образователните институции преосмислят начина по който обучават, като приемат и тестват нови стратегии. Вследствие на пандемията от коронавирус, образованието се промени драстично с отличителното нарастване на персонализираните дейности за електронно обучение.

Ето защо една от целите на „REGIO.DIGI.HUB Academy“ е да персонализира учебния опит чрез мотивиране и ангажиране на всеки обучаем – голямо предизвикателство,

което изисква добре проведени изследвания, анализи и препоръки и накрая – да се разработи пълноценен ресурс за електронно обучение.

„REGIO.DIGI.HUB Academy“ е името на системата за управление на обучението по проекта, която ще позволява ефективно предоставяне на знания, управление на курса, оценяване, както и осигуряване на участниците в курса бърза обратна връзка и коментари.

Избор на системата за управление на обучението

Въз основа на нашия първичален анализ, нашият изследователски екип разгледа няколко системи за управление на обученията, които отразяват нуждите и изискванията, които бяха идентифицирани. И накрая, въз основа на опциите за внедряване на LMS, видовете клиенти и поддръжка, вида на лицензирането и функциите за сигурност, ние ограничихме избора между Moodle и Blackboard.

Moodle беше избран заради структурата си, която позволява на значителен брой потребители да имат достъп до платформата и да се ориентират в нея. Moodle (Модулна обектно-ориентирана среда за обучение) е учебен кампус с отворен код - софтуерен пакет за създаване на интернет-базирани курсове и уебсайтове. Това е система за управление на обучение (СУО), която позволява ефективно и надеждно сътрудничество между обучаеми, обучители и студенти. В допълнение, Moodle използва механизъм за достъп, базиран на роли, и насърчава три основни роли: администратор, обучител (мениджър) и обучаем. Потребителят може да получи всяка от тези роли по всяко време, както и да ги промени поради определени нужди, например потребителят може да бъде студент в един курс и обучител в друг. Тъй като Moodle е с отворен код, той не е ограничен до определени технически изисквания и може да се инсталира почти отвсякъде. Ще бъде инсталиран най-новият Moodle, издаден през 2022 г., който коригира всички предишни грешки и технически проблеми и има функция за сигурно влизане за защита на чувствителни данни. Този LMS насърчава полезни функции като: удобен за потребителя интерфейс, лесен достъп за всички видове участници, множество интерактивни дигитални учебни дейности, голям брой мощни пългини и възможност за интегриране на различни инструменти за обучение на трети страни. В допълнение, страниците на курса се изобразяват добре на различни устройства и размери на екрана.

"REGIO.DIGI.HUB Academy" ще се нарича системата за управление на обучението (платформа за електронно обучение) по проекта, която ще е специално проектирана според текущите нужди и навици за учене на нашата целева аудитория, например, особено за възрастни и други работници в сектора на регионалното развитие.

6.2. Характеристики, капацитет и възможности на платформата за електронно обучение

Понастоящем повечето базирани на Moodle системи, които насърчават офлайн възможности в Moodle Mobile, се простират само до тестове и SCORM. Платформата по проекта ще позволи на потребителите да изпращат лични съобщения на други потребители, да добавят бележка за курса, да попълват анкета, да създават нова публикация във форум или нова wiki страница и дори да изпълняват задание офлайн.

Платформата ще бъде специално разработена, като ще предоставя функции и учебни дейности, които насърчават адаптивното обучение – предоставяне на персонализирани

учебни преживявания, които отговарят на уникалните нужди на индивида чрез навременна обратна връзка, пътища и ресурси за обучение.

Освен това, тя ще предоставя на своите потребители лесна авторизация чрез социалните мрежи чрез интегриране на OAuth 2. За да се осигури на учащите се високо ниво на взаимодействие, ще бъде въведен така нареченият "интерактивен тест" и обучаемите ще могат да преразгледат знанията си, като получат обратна връзка въз основа на техните отговори на теста. Въпросите ще бъдат подреждани на случаен принцип, за да задържат вниманието на обучаемите и да повишат ангажираността им.

Освен това, за да се повиши мотивацията на обучаемия, ще бъдат интегрирани следните ключови стълбове:

- Многоезични онлайн интерактивни инструменти като форум, блог, свързан с началната страница, ако се изисква, както и връзки към популярни социални медии, онлайн общности и мрежи.

Ще бъде инсталиран и модул за чат активност, за да се даде възможност на участниците да провеждат текстови синхронни дискусии в реално време.

Чатът може да е еднократна дейност или може да се повтаря по едно и също време всеки ден или всяка седмица. Сесиите за чат се запазват и могат да бъдат прегледани от всички или ограничени до потребители с възможност за преглед.

Чатове са особено полезни, когато чат групата не може да се срещне лице в лице, като например:

- ❖ Редовни срещи на обучаеми, участващи в онлайн курсове, за да им се даде възможност да споделят опит с други в същия курс, но на различно място;
- ❖ Обучаем, който временно не може да присъства лично, разговаря със своя учител, за да навакса с обучението;
- ❖ Обучаемите обсъждат своя опит помежду си и с учителя си;
- ❖ Сесия с въпроси и отговори с поканен лектор на различно място;
- ❖ Сесии за подпомагане на обучаемите да се подготвят за тестове, по време на които обучаемите и други обучаеми задават примерни въпроси.

Обучаемите в платформата ще могат да изпращат всяко дигитално съдържание (файлове) като текстообработени документи или електронни таблици, а също така ще могат да въвеждат текст директно в поле с помощта на текстовия редактор (файловете не трябва да надвишават 200 MB).

Освен това вградената в "REGIO.DIGI.HUB Academy" дейност за провеждане на викторини позволява на учителя да създава викторини, включващи въпроси от няколко типа, включително въпроси с множествен избор, съставяне, кратък отговор и числови.

Обучителят може да позволи теста да бъде изпробван няколко пъти, като въпросите се разбъркват или избират произволно от банката с въпроси. Може да бъде зададен срок.

Всеки опит може да се маркира автоматично, с изключение на въпросите за есе, а оценката се записва в дневника с оценки.

Обучителят може да избере кога и дали показва подсказки, обратна връзка и верни отговори на учениците.

Викторините на “REGIO.DIGI.HUB Academy” могат да се използват:

- ❖ Като проверка на знанията за курс.
- ❖ Като мини тестове за задачи за четене или в края на тема.
- ❖ Като изпитна практика с използване на давани вече въпроси.
- ❖ За осигуряване на незабавна обратна връзка за представянето на обучаемия.
- ❖ За самооценка.

Дизайн на потребителския интерфейс

Moodle е базиран на шаблон, като позволява на разработчиците лесно да добавят и персонализират актуализирано съдържание, което прави интерфейса много интуитивен. Потребителският интерфейс на платформата трябва да бъде естетически проектиран по начин, който осигурява гладко взаимодействие между обучаемите и съдържанието на платформата. „REGIO.DIGI.HUB Academy“ има за цел да популяризира не само изискан дизайн, но и потребителски интерфейс, който се характеризира с високо ниво на отзивчивост, достъпност и ефективност. За да се постигнат тези характеристики, е разработен подходящ дизайн на навигация, заглавия, долни колонтитули, бутони, икони, ленти за търсене, обиколка на потребителя и други елементи на интерфейса. Също се отнася и до правилния подбор на цветове, шрифтове, изображения и някои други визуални интерактивни елементи. Въпреки това, за да проектираме възможно най-доброто учебно изживяване, ние разгледахме следните предизвикателства и свързаните с тях решения:

Предизвикателство 1: Увеличаване на броя на обучаемите

Решение: Чрез използването на правилния подход към дизайна на UI/UX, платформата за електронно обучение REGIO ще бъде лесна за използване, като насърчава новите обучаеми да се запишат в нашето обучение. Тъй като проектът е съфинансиран от Еразъм+, „REGIO.DIGI.HUB Academy“ е отворен за електронно обучение без такси, който има за цел да повиши уменията и пригодността за заетост, както и да модернизира образованието и да насърчи международното сътрудничество за преодоляване на пропуските в уменията, пред които сме изправени в Европа.

Предизвикателство 2: Високо ниво на удовлетвореност на потребителите.

Решение: Това се отнася до дизайна и разработването на интуитивен и удобен за потребителя интерфейс, който отразява чист дизайн и яснота. Интерфейсът трябва да повиши увереността на обучаемите, като им позволи да получат лесен достъп и да намерят информацията в рамките на максимум 3 кликания. Отнася се за постигане на най-малко 95% удовлетворение от сърфирането по време на UX тестовете.

Предизвикателство 3: Лесно ориентиране в курс на обучение.

Решение: Чрез създаване на ефективно оформление, базирано на корпоративната идентичност на REGIO, както и създаване на модели на потребителския интерфейс, които дават на нашите обучаеми някои познания за ефективно използване на учебното съдържание. Чрез създаване на последователност и съгласуваност между всички елементи на потребителския интерфейс ще се подобри достъпността и отзивчивостта.

Предизвикателство 4: Възможност за достъп до „REGIO.DIGI.HUB Academy“ от смартфони и планшети.

Решение: За да се осигури гладко взаимодействие чрез динамична промяна на външния вид на страниците на обучителната платформа на различни типове екрани и устройства, ще бъде използван адаптивен уеб дизайн (RWD).

Избрана е програмата Moodle, която най-добре отговаря на нашите нужди, които бяха идентифицирани в нашето първоначално проучване. Беше проведено задълбочено изследване и "Адаптивна" беше очертана като тема, чиито характеристики отговарят на всички горепосочени изисквания. Adaptable е много адаптивна отзивчива двуколонна тема, която разполага с много полезни функции. Концепцията зад "adaptable" е да имаме обща тема, разработена и тествана от общност от потребители, която може да бъде брандирана и конфигурирана според нашите нужди. С помощта на функциите за плъзгане и пускане може да се направи персонализирано оформление на следните страници на Moodle:

- ❖ Начална страница
- ❖ Страница на курса
- ❖ Долен колонтитул
- ❖ Лента с инструменти

В допълнение, "REGIO.DIGI.HUB Academy" предлага напълно персонализируеми шрифтове, цветове, стилове на блокове (включително икони) и бутони (включително техният радиус). Наред с високото си ниво на персонализиране, тази тема включва следните функционалности: допълнителни настройки на оформлението за ширина, ширина на плъзгача, подложка с различни елементи, социални икони или поле за търсене. Освен това, предлага високоефективна поддръжка за Social Wall Course Format, поддръжка на Grid Course Format, много мобилни настройки, опция за добавяне на формуляр за вход, качване на Favicon, качване на фоново изображение, статус на активност, допълнителни зони за блокиране на адаптивен слайдер за новини и други добавки, които разработчиците могат да искат да добавят. Като се имат предвид гореспоменатите характеристики, "Adaptable" беше избрана като тема на Moodle, която значително улеснява нашия потребителски интерфейс/UX, като отговаря на предпочитанията на нашата целева аудитория.

Заклучение

Завършването на „REGIO.DIGI.HUB Academy“ ще даде възможност на обучаемите да придобият най-съвременни цифрови компетенции, за да улеснят устойчивостта на програмата за обучение чрез непрекъснато усъвършенстване. Тъй като разработването на тази наистина иновативна платформа се фокусира върху интегрирането на дигитални инструменти за обучение и функции, които насърчават межкултурното сътрудничество и работа в мрежа на обучаемите, изпълнението на „REGIO.DIGI.HUB Academy“ значително ще подобри развитието на цифрова грамотност, устойчивост и капацитет в цяла Европа.



7

Определяне на стратегии за учене на работните места

7. Определяне на стратегии за учене на работните места

Стратегиите за учене са методи, чрез които хората придобиват нови знания, умения и нагласи. В литературата са идентифицирани 30 стратегии за учене на работното място. Въпреки това, анализаторите са идентифицирали общи области на дейност и са ги намалили до 9, за да улеснят анализването и представянето им. Сред тях беше отбелязано, че стратегиите за неформално учене като “изпълнение на нови задачи” и “сътрудничество с други” са предпочитани пред формалните дейности като курсове. Освен това формалните учебни дейности се възприемат повече от ръководителите на големи предприятия, докато неформалното обучение се възприема от мениджърите на малки предприятия. Например, наблюдава се, че специалистите по развитие на човешките ресурси предпочитат независими учебни дейности, докато училищните учители предпочитат интерактивни учебни дейности. Въпреки факта, че различните групи имат различни предпочитания за учебни дейности, някои от тези групи все още споделят някои общи интереси (Crouse, Doyle и Young 2011).

Най-познатите стратегии за учене са:

Стратегия 1: Посещения на курсове и програми

Стратегия 2 Работа/нови задачи

Стратегия 3: Сътрудничество с други

Стратегия 4: Онлайн обучение

Стратегия 5: Наблюдение на другите

Стратегия 6: Проба и грешка

Стратегия 7: Четене/проучване

Стратегия 8: Мислене за действие

Стратегия 9: Обратна връзка/репликация/визия

Внедряване на Система за управление на обучението (СУО)

Успешното прилагане на инициативи за обучение на служителите в голям мащаб може да се окаже трудно. Тези програми включват определяне на индивидуалните изисквания, наблюдение на развитието и получаване на достъп до ресурси, които могат да запълнят пропуските в знанията. Интегрираната LMS позволява на компаниите да адаптират учебния опит към нужната стойност, като имат достъп до глобални ресурси за провеждане на необходимото обучение. Системата за управление на човешките ресурси (LMS) помага на мениджърите по човешки ресурси и техните екипи да идентифицират нуждите от обучение, да създават персонализирани учебни пътеки за всеки служител и да предоставят смесено обучение, което включва онлайн видеокурсове, вебинари на живо, писмени текстове и достъп до събития на живо.

Създаване на пътеки за обучение за всеки член

Чрез СУО всеки служител има способността да създава и внедрява персонализирани пътеки за обучение. Дори ако съответните мениджъри изберат да не интегрират напълно технологията за управление на обучението, разработването на персонализирани учебни пътеки за всеки служител има няколко предимства. Служителите са свободни да формулират какво биха искали да научат и след това да съсредоточат професионалното си развитие върху конкретни цели като подобрене

представяне, подготвяйки ги за нови възможности и настройвайки ги за дългосрочен напредък в компанията. Мениджърите могат да използват месечни срещи, за да си поставят цели и да анализират напредъка, след като включат оценките на нуждите от обучение в процедурата за годишен преглед.

Използване на данни за по-добро вземане на решения

За да създадете ефективна програма за обучение, използването на данни е от решаващо значение за по-добри резултати. Например, наличието на пропуски в знанията, секторите на компанията, които те засягат, и ефикасността на определени учебни инициативи и програми могат да бъдат бързо определени с използването на данни. Чрез използване на данни за потвърждаване на направените избори за това къде да се фокусират усилията за обучение, можете да зададете ясни показатели за ефективност, за да подобрите цялостната възвръщаемост на инвестицията.

Мислете за процеси, вместо за събития

Вместо да инвестирате в едnodневни учебни събития, потърсете модели като наставничество и коучинг за дългосрочни устойчиви резултати. Според Forbes, обикновено не е ефективно групата да организира едnodневен семинар или да бъде изнесена лекция от специалист. Често се наблюдава, че с тази практика хората забравят това, което са научили, не успяват да го приложат или ръководството никога не оставя време да преразгледа техниките и да помисли как да ги използва стратегически.

Коментари и обратна връзка от екипа

Най-добрата СУО ще бъде тази, която ще отговори на нуждите на целевите групи и ще бъде структурирана според тези нужди. Често работникът е най-добрият човек, който може да определи от какво се нуждае, за да върши работата си по-ефективно, като например да развие своите статистически умения или да научи за предстояща тенденция в своя сектор. Например фирмите постигат тази цел по различни начини, включително просто като питат какво искат да научат служителите чрез анкети или по време на прегледи. Бизнесът може да инвестира в подходящите области за бъдещо развитие с подкрепата на приноса на служителите.

Разбира се, нуждите на служителите и дългосрочните цели за растеж на организацията трябва да бъдат балансирани в ефективни програми за обучение на работното място. Съответните мениджъри осигуряват основата за ефективно учене на всички нива и устойчив растеж в цялата организация, като възприемат ръководени от служителите предложения и данни при създаването на интегрирана програма за управление на обучението.

7.1. Организиране на програми за обучение на работни места и обучителни институции

Програмата за обучение е добре обмислена поредица от задачи, предназначени да предоставят на служителите информацията и уменията от които се нуждаят, за да напреднат в кариерата си. Постигането на определени корпоративни цели е във фокуса на всяка програма за обучение. Създаването на успешни програми за обучение не е лесен процес, който се извършва за един ден. Те са крайният продукт на задълбочено планиране и развитие. Стъпките за разработване на успешна програма за обучение,

която отговаря на корпоративните цели и е интересна за обучаемите, са дадени по-долу (Как да разработим програма за обучение на служители, n.d.).

1^{ва} стъпка: Определяне на задачата

Нужди от обучението: Първата стъпка е анализът на нуждите от обучение. На този етап трябва да се търси защо има разминаване в текущите условия и желания резултат. Оценяването на нуждите от обучение на служителите, преди да се пристъпи към действие, увеличава шансовете за успех и намалява риска от скъпи грешки. Затова се препоръчва оценка на нуждите, а желаните резултати са възможни най-вече чрез интервюта със заинтересовани страни и всички, които са заинтересовани от успеха на обучението.

Цели на обучението: Важна част от процеса е определянето на целите на обучението, така че да е ясно какво трябва да се постигне и те да служат като база, която ще се използва за измерване на резултатите от програмата след нейното стартиране.

Целева аудитория: Необходимо условие при създаването и организирането на обучителна програма е да се вземе предвид за кои обучаеми се изготвя. Следните характеристики трябва да бъдат изяснени:

- ❖ Брой обучаеми
- ❖ Работни позиции
- ❖ Характеристики като възраст, образователно ниво, стилове на учене, компютърна грамотност и т.н.т.
- ❖ Обучаемите имат ли увреждания

Също така, е необходимо мнението на обучаемите относно следните въпроси:

- ❖ *Какви теми се предполага да са най-полезни в работата им?*
- ❖ Има ли някакви специални заявки?
- ❖ Какво е тяхното отношение към ученето? Дали някой ще откаже обучение? Ако да, защо?

Среда на задачата: Засяга теми като: Кой е вземащият решенията, кои са заинтересованите страни, кой друг знае за проекта и може да ви предостави полезна информация. Също така дали има някакви предпочитания при използването на определени технологии, инструменти и методи за доставка?

2^{ра} стъпка: Създаване на рамка на програмата

След анализа на нуждите съдържанието вече трябва да бъде разработено в подходящ формат за разпространението му и някои лесно измерими показатели, които ви помагат да наблюдавате хода на програмата.

Цели на обучението: Ефективните учебни цели често са тясно свързани с резултатите на обучаемите на работното място. С други думи, трябва да се определи какво ще може да прави обучаемият след завършване на програмата за обучение. Вие също ще трябва да създадете подцели за всеки от модулите или уроците, тъй като програмите за обучение обикновено имат много от тях. За да обучите членовете на персонала как да работят с кафе машина, например, основната цел на обучението може да бъде:

За урок 1 — изучаване на контролните превключватели

За урок 2 — научете как да инсталирате машината и да я подготвите за работа

За урок 3 — научете как да зареждате машината със съставки

За урок 4 — научете как да почиствате машината

Инструктажни тактики

Според книгата: “The Accelerated Learning Handbook” (Meier 2000), се предлага цикъл на обучение, състоящ се от 4 фази.



Figure 2: Learning cycle

1 Подготовка: Чрез предоставяне на предистория на обучаемите, очертаване на значението на предмета и установяване на цели и очаквания, тази фаза цели да събуди интереса им. Вие също ще трябва да се справите с всички негативни емоции, които обучаемите могат да изпитат. Пренебрегнатият подготвителен етап води до скука, невнимание и провал на програмата.

2 Представяне: Следващата стъпка се отнася до предоставянето на учебното съдържание на обучаемите по смислен и ангажиращ начин. Ролята на графичния дизайн е от решаващо значение, тъй като ще има широко използване на атрактивни шрифтове, цветове и маркировки за привличане на интереса на обучаемите. След това материалът се преработва старателно, включително въвеждането на нов речник, включването на изчерпателни примери за всяка нова концепция и отчитането на различни предпочитания за учене. Слабото представяне може да бъде разпознато по празно изражение на лицата на обучаемите: очите виждат, но мозъкът не.

3 Упражнение: На този етап трябва да мотивирате участниците да помислят за включване на учебния материал в ежедневието си, вместо просто да им позволят пасивно да го консумират. Разбира се, това съдържа различни тестове и интерактивни практически задачи, но не се ограничава до тях. Вие също трябва да помогнете на обучаемите да организират информацията, като конструирате мисловни карти и

напишете ключови изводи; помогнете им по време на пътуването, като генерирате аналогии, метафори и създаване сюжетни линии; и помогнете на информацията да се запомни, като използвате стратегии за запомняне и подчертавате най-важните неща.

4 Производителност: Разбира се, както винаги, за да научите нещо, трябва да го приложите. Следователно трябва да се търсят начини за насърчаване на обучаемите да използват знания извън класната стая. Ще създадете ли работни листове, които да отпечатате и използвате в ежедневието им? Ще осигурите ли на обучаемите оценка на представянето и обратна връзка след обучението? Или дори да проведете серия от микроуроци след обучението, така че информацията да има по-голям шанс да бъде запаметена? Преди да започнете наистина да разработвате обучението, трябва внимателно да планирате вашите концепции и да включите рамка на учебния процес.

3^{та} стъпка: Подготовка на съдържанието

Лекции, електронни книги, видео уроци, реалистични симулации, интерактивни изпити, които приличат на игри, и обширен списък от други формати са примери за материали за електронно обучение. За да поддържа интереса на обучаемите и да приспособи различни стилове на учене, успешната програма за обучение включва различни дейности. Въпреки че вашата програма вече има рамка, все още трябва да организирате и предадете материала във всеки обучителен модул. Изброената по-долу модулна структура е проста, но ефективна:

- ❖ Дайте общо описание;
- ❖ Предоставете детайли;
- ❖ Добавете конкретни примери от реалния свят;
- ❖ Напишете обобщение на уроците, които сте научили.

Освен това е необходим план за всяка отделна част на програмата, независимо дали е модул или урок. Стратегията ще ви помогне да идентифицирате подходящи учебни дейности, да поставите ясен акцент върху всеки модул и да гарантирате, че материалът отговаря на времевите ограничения за всяка обучителна сесия.

Тренировачни материали: Ядрото на всяка обучителна програма е създаването на реални презентации, материали за раздаване и обучителни упражнения. Но ако сте следвали предходните фази и сте сигурни в профилите на вашите обучаеми, както и в това какво трябва да научат и защо, създаването на обучителни материали е просто въпрос на техника. В зависимост от вашите цели, можете да създадете електронни курсове сами или да поискате помощ от дизайнери, видео редактори и гласови актьори. Въпреки това, дори ако имате финансовите възможности да ангажирате цял екип от специалисти в няколко области, все пак ви съветваме да сте запознати с най-широко използваните инструменти за писане.

И накрая, необходимо е много събиране на информация, проучване, вземане на решения, планиране и работа в екип, за да се създаде програма за обучение.

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЯ

Обучение и потребителско споразумение

Платформата за отворено обучение Regio.Digi.Hub [наричана по-нататък платформата] е информационна услуга, предлагана от Regio.Digi.Hub.

Целта на тази платформа е да предостави модули с онлайн обучение на:

- Професионалисти в сектора на регионалното развитие (агенции за регионално развитие, агенции за иновации, държавни служители от местната публична администрация, консултантски компании, работещи по европейските структурни фондове, МСП, обучители, изследователи);
- Политици, старши експерти и ключови социално-икономически участници в сектора на регионалното развитие.

Regio.Digi.Hub е проект, финансиран от Европейската комисия, който има за цел да внедри иновации и дигитализация, за да създаде по-гъвкава и модерна висококачествена система за ПОО на европейско ниво, за да разшири достъпа, да се моделира начина, по който учащите се учат и резултатите на учениците, както и ефикасността и ефективността на предоставянето и как постиженията на обучаемите ще бъдат признати и валидирани.

Консорциумът по проекта се състои от следните европейски организации:

- North East Regional Development Agency – Румъния (водещ партньор);
- Politeknika Ikastegia Txorierri – Испания;
- Budakov Films EOOD – България;
- Backadoo Novi Sad Regional Agency – Сърбия;
- IDEC – Гърция;
- Rusenka Targovsko Industrialna Kamara – България;
- BSC, Poslovno Podporni Center – Словения;
- Atlantis Engineering AE – Гърция.

Резултатите от курса на обучение са:

1. Учене през целия живот за преквалификация/повишаване на уменията, бързо адаптиране към нуждите на пазара.
2. Разбиране и идентифициране на сектори, в които могат да се прилагат политики и концепции за интелигентна специализация.
3. Идентифициране на иновативни решения за развитие и разширяване на знанията (секторни, междусекторни, местни).
4. Идентифициране на общите елементи между нишите за интелигентна специализация на всеки сектор и основните регионални предизвикателства.
5. Развитие на интелигентни умения: Т-образни умения, интелигентни решения, интелигентно планиране.
6. Зелено мислене и устойчивост в иновациите, лидерството и корпорациите.
7. Адаптиране към дигиталната комуникация и познаване на дигиталната грамотност, ИТ образованието, изкуствения интелект.
8. Зелена стратегия: кръгова икономика и нисковъглеродни технологии.

9. Общество - околна среда - екология, устойчиво потребление, екологичен отпечатък, социални предприятия.
10. Адаптивност и преносими умения, позволяващи на служителите да усвоят и прилагат новите (нисковъглеродни) технологии и процеси, необходими за превръщане на работните им места в по-екологични.
11. Лидерство и мотивация
12. Създаване и прилагане на план за действие
13. Креативно мислене и решаване на проблеми
14. Идентифициране на нови пазарни тенденции и изисквания за производство на нови стоки и/или услуги, предназначени за целевата аудитория и определяне на тяхното въздействие върху организация.
15. Разбиране и прилагане на принципите на социалното предприемачество.

Регистрация и потребителски акаунт

Паролата за акаунта на потребителя трябва да се пази в тайна. Не е позволено да предавате тази информация на трета страна. Като завършите процеса на регистрация и получите достъп до Платформата, вие приемате това Споразумение за обучение и потребител.

По време на обучителната програма Regio.Digi.Hub вие носите отговорност за всичко, което се случва с помощта на вашето потребителско име и парола.

Валиден имейл адрес

Всички лични данни се са защитени от неотризиран достъп. Екипът на проекта си запазва правото да използва анонимни данни за свързани с проекта изследвания или връзки с обществеността.

Авторско право

Когато се съгласявате с това споразумение за обучение, вие изрично потвърждавате, че учебната среда на Regio.Digi.Hub съдържа информация, текстове, софтуер, снимки, видео, аудио, графики и други материали, които са защитени с авторски права, търговски марки или патенти и че авторските права принадлежат изключително на консорциума Regio.Digi.Hub и Европейския съюз.

Правото на използване на продуктите на Regio.Digi.Hub не може да се прехвърля и се отнася само за вас самите. Можете да използвате, създавате, преформатирате, изтеглите и отпечатвате материалите, които са достъпни за вас в Regio.Digi.Hub. Тези права се отнасят само за лична, некомерсиална употреба.

Не е разрешено дублирането, използването, прехвърлянето или публикуването на материалите на Regio.Digi.Hub за други цели.

Моля, свържете се с консорциума, когато искате да използвате материалите на Regio.Digi.Hub за цели, различни от посочените.

Относно това обучение и потребителското споразумение

Споразумението за обучение и потребител може да се прочете онлайн на страницата за вход на платформата. Администраторът на платформата може да добавя или променя съдържанието на потребителското споразумение по всяко време. В случай на промени, потребителите ще бъдат информирани и ще трябва да потвърдят

приемането му. В случай на несъгласие с новите разпоредби на потребителското споразумение, вие сте свободни да се откажете от участието си в платформата. За тази цел, моля свържете се с администратора. Достъпът до платформата след направена промяна в потребителското споразумение, ще се разглежда като приемане на промените.

Приключване на обучението и потребителското съгласие

За да се прекрати участието на даден потребител в платформата, трябва да се изпрати неофициално съобщение до администратора или да се изтрие профилът на потребителя. След края на проекта, платформата може да остане онлайн за определен период от време, но в бъдеще да бъде затворена. В края на проекта всички потребителски акаунти в платформата ще бъдат деактивирани. Всички данни, събрани по време на периода, в който платформата е била онлайн, могат да бъдат използвани, както е описано по-горе.

Актуализации

Възможни са актуализации на платформата. По тази причина тя може да бъде временно неактивна. Периодът на обновяване ще бъде възможно най-кратък. По време на актуализация, всички или някои от функциите на платформата може да не работят.

Отказ от права

Ние не носим отговорност за щети в резултат на използването на тази платформа. Ние не носим отговорност за щети, причинени от злонамерен софтуер или инсталирането или използването на софтуер при извличане или изтегляне на данни.

Операторът изрично си запазва правото да променя, допълва или изтрива отделни уеб страници, уеб услуги или целия уебсайт без предизвестие или временно или постоянно да прекратява публикуването.

Моля, не публикувайте никакви съобщения и не добавяйте документи към платформата, които не са свързани с целите на проекта. Ако все пак направите това, тези публикации или документи могат да бъдат изтрети от администратора и вашият акаунт в тази платформа може да бъде блокиран. Ако имате въпроси относно това споразумение или услугата на платформата, моля, свържете се с администратора.

Този проект е финансиран с подкрепата на Европейската комисия. Тази публикация отразява само възгледите на автора и Комисията не носи отговорност за каквото и да е използване на информацията, съдържаща се в нея.

Общ регламент за защита на данните

Съгласен съм с използването и обработването на личните ми данни, предоставени по време на учебния процес, в платформата.

Те ще бъдат използвани за организиране и извършване на дейности по проекта, за статистически цели, както и за архивиране, при спазване на всички законови разпоредби. Името и фамилията, телефонният номер и имейл адресът ще бъдат обработвани и използвани за връзка с участника по време на проекта, за издаване на сертификати за участие и за специфична последваща информация.

Декларирам, че съм информиран за всичките си права съгласно „Регламент (ЕС) 2016/679 относно защитата на физическите лица във връзка с обработването на лични

данни и относно свободното движение на такива данни“, както и за факта, че предоставените данни ще бъдат третиранни като поверителни, ще бъдат защитени, няма да бъдат предавани на трета страна, освен на правни основания, по искане на публични/контролни органи и т.н. и ще бъдат обработвани за статистически цели в рамките на консорциума по проекта при спазване на всички законови условия и разпоредби в областта.

Потвърждавам, че съм прочел и разбирам условията на споразумението за обучение и потребител и разбирам, че курсът е посветен на работещите в сектора на регионалното развитие.

Меморандум за разбирателство

Project no.

Меморандум за разбирателство

Тираж: Поверителен
Партньори:
Амтори:
Дата:

Меморандум за разбирателство

Обща цел: Чрез този Меморандум за разбирателство (MoU) всички организации от консорциума Regio.Digi.Hub се съгласяват и признават 15-те компетенции, които експертът по регионално развитие ще придобие след завършване на онлайн програмата за обучение Regio.Digi.Hub, която ще бъде достъпна на платформата за електронно обучение: www.....

2 – Период на допустимост: Периодът на допустимост на споразумението, посочен в Меморандума за разбирателство, е от месец/година до месец/година.

3 – Информация за партньорите

Партньор 0

Име на организацията:	
Тип на организацията	
Адрес	
Град	
Държава	
Лице за контакт	
Работна позиция	
Телефонен номер	
Имейл	
Уеб страница	
Кратко описание на партньора	

Партньор 1

Име на организацията:	
Тип на организацията	
Адрес	
Град	
Държава	
Лице за контакт	
Работна позиция	
Телефонен номер	
Имейл	
Уеб страница	
Кратко описание на партньора	

Партньор 2	
Име на организацията:	
Типът на организацията	
Адрес	
Град	
Държава	
Лице за контакт	
Работна позиция	
Телефонен номер	
Имейл	
Начална страница	
Кратко описание на партньора	
Партньор 3	
Име на организацията:	
Тип на организацията	
Адрес	
Град	
Държава	
Лице за контакт	
Работна позиция	
Телефонен номер	
Имейл	
Уеб страница	
Кратко описание на партньора	

Партньор 4

Име на организацията:	
Тип на организацията	
Адрес	
Град	
Държава	
Лице за контакт	
Работна позиция	
Телефонен номер	
Имейл	
Уеб страница	
Кратко описание на партньора	

Партньор 5

Име на организацията:	
Тип на организацията	
Адрес	
Град	
Държава	
Лице за контакт	
Работна позиция	
Телефонен номер	
Имейл	
Уеб страница	
Кратко описание на партньора	

Партньор 6

Име на организацията:	
Тип на организацията	
Адрес	
Град	
Държава	
Лице за контакт	
Работна позиция	
Телефонен номер	
Имейл	
Уеб страница	
Кратко описание на партньора	
Партньор 7	
Име на организацията:	
Тип на организацията	
Адрес	
Град	
Държава	
Лице за контакт	
Работна позиция	
Телефонен номер	
Имейл	
Уеб страница	
Кратко описание на партньора	

**допълнителни таблици могат да се добавят*

4 – Информация относно програмата за обучение или съответната квалификация

Проектът Regio.Digi.Hub има за цел да включи иновациите и дигитализацията, за да създаде по-гъвкава и модерна висококачествена система за професионално обучение и обучение на европейско ниво, за да разшири достъпа, да моделира начина, по който учащите учат и резултатите от учениците, както и ефективността и ефикасността на предоставянето и как постиженията на обучаемите ще бъдат признати и валидирани. Основно тези ефекти ще имат голямо въздействие не само върху отделните учащи, но и върху образователните институции.

Основните целеви групи на Regio.Digi.Hub са идентифицирани, както следва:

- Специалисти в областта на регионалното развитие (агенции за регионално развитие, агенции за иновации, държавни служители от местната публична администрация, консултантски компании, работещи с Европейските структурни фондове, МСП, обучители, изследователи).

- Политици, старши експерти и ключови социално-икономически участници в сектора на регионалното развитие.

5 – Общо съгласие относно единиците резултати от обучението, които могат да бъдат разгледани в рамките на настоящия меморандум за разбирателство.

Units of Learning Outcomes:	
1	Учене през целия живот за преквалификация/повишаване на уменията, бързо адаптиране към нуждите на пазара.
2	Разбиране и идентифициране на сектори, в които могат да се прилагат политики и концепции за интелигентна специализация.
3	Идентифициране на иновативни решения за развитие и разширяване на знанията (секторни, междусекторни, местни).
4	Идентифициране на общите елементи между нишите за интелигентна специализация на всеки сектор и основните регионални предизвикателства.
5	Развитие на интелигентни умения: Т-образни умения, интелигентни решения, интелигентно планиране.
6	Зелено мислене и устойчивост в иновациите, лидерството и корпорациите.
7	Адаптиране към дигиталната комуникация и познаване на дигиталната грамотност, ИТ образованието, изкуствения интелект.
8	Зелена стратегия: кръгова икономика и нисковъглеродни технологии.
9	Общество - околна среда - екология, устойчиво потребление, екологичен отпечатък, социални предприятия.
10	Адаптивност и преносими умения, позволяващи на служителите да усвоят и прилагат новите (нисковъглеродни) технологии и процеси, необходими за превръщане на работните им места в по-екологични.
11	Лидерство и мотивация
12	Създаване и прилагане на план за действие

13	Креативно мислене и решаване на проблеми
14	Идентифициране на нови пазарни тенденции и изисквания за производство на нови стоки и/или услуги, предназначени за целевата аудитория и определяне на тяхното въздействие върху организация.
15	Разбиране и прилагане на принципите на социалното предприемачество

№.	ТЕМИ НА ОБУЧИТЕЛНИТЕ МАТЕРИАЛИ
1	Стратегии за интелигентна специализация (1-5)
2	Зелена и дигитална трансформация (6-10)
3	Иновационно предприемачество (11-15)

8 – Условия за сключване на Споразумението за обучение

Този меморандум за разбирателство е предмет на валидно споразумение за обучение, договорено между горепосочените партньори и участника, който приема следните точки, преди започване на онлайн курса:

- a) Идентифициране на съответните единици в Меморандума за разбирателство;
- b) Методи/инструменти за оценка, разработени от консорциума;
- c) Изготвяне на шаблон в който са посочени броят на ECVET точките, разпределени за всяка единица;
- d) Валидиране и признаване от консорциума на компетенциите, придобити от обучаемия.

Приемането на Споразумението за обучение е задължителна стъпка за започване на курса.

9 – Подписи

Използвайки този меморандум за разбирателство, ние взаимно приемаме статута на компетентни организации, както и взаимното осигуряване на качество, оценка, валидиране, критерии за признаване и процедури, които са подходящи за провеждане на заключителния курс.

Всеки член на консорциума се съгласява да осигури необходимите средства и ресурси за извършване на разработването на резултатите от проекта.

Консорциумът под координацията на ръководителя по осигуряване на качеството ще гарантира високото качество на резултатите в съответствие с актуалните нужди на регионалното развитие.

В ПОТВЪРЖДЕНИЕ ЗА КОЕТО страните подписаха този Меморандум за разбирателство в посочените ден и година.

Партньор 0: ADR NORDEST

Град, дата:

Подпис и печат на организацията:

Име:

Роля:

Партньор 1:

Град, дата:

Подпис и печат на организацията:

Име:

Роля:

Партньор 2:

Град, дата:

Подпис и печат на организацията:

Име:

Роля:

Партньор 3:

Град, дата:

Подпис и печат на организацията:

Име:

Роля:

Партньор 4:

Град, дата:

Подпис и печат на организацията:

Име:

Роля:

Партньор 5:

Град, дата:

Подпис и печат на организацията:

Име:

Роля:

Партньор 6:

Град, дата:

Подпис и печат на организацията:

Име:

Роля

Партньор 7:

Град, дата:

Подпис и печат на организацията:

Име:

Роля:

Препратки

CEDEFOP.2015, European guidelines for validating non-formal and informal learning,
<https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/3073>

CEDEFOP.2016, Validation and open educational resources (OER)
<https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/4149>

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8450&furtherPubs=yes>

<https://www.sick.com/at/en/green-mindset-sustainability/w/green-mindset/#:~:text=By%20%E2%80%9CGreen%20Mindset%E2%80%9D%20we%20mean,about%20them%20in%20educational%20measures>

<https://www.tetrapak.com/sustainability/planet/circular-economy>

<https://www.investopedia.com/terms/c/corp-social-responsibility.asp>

Alton, Liz. 2018. "5 Strategies for Effective Workplace Learning."
<https://www.adp.com/spark/articles/2017/01/5-strategies-for-effective-workplace-learning.aspx>
(June 22, 2022).

Crouse, Paula, Wendy Doyle, and Jeffrey D. Young. 2011. "Workplace Learning Strategies, Barriers, Facilitators and Outcomes: A Qualitative Study among Human Resource Management Practitioners."
<http://dx.doi.org/10.1080/13678868.2011.542897> 14(1): 39–55.
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13678868.2011.542897> (June 22, 2022).

"How to Develop an Employee Training Program." <https://www.ispringsolutions.com/blog/how-to-develop-a-training-program> (June 30, 2022).

Meier, Dave. 2000. "The Accelerated Learning Handbook : A Creative Guide to Designing and Delivering Faster, More Effective Training Programs." : 274.