

# Комплект за оценка

Набор от инструментите на **SASSI**  
**LLC** за оценка на компетенции



*SASSI*  
Later-life Careers

[www.sassi-llc.eu](http://www.sassi-llc.eu)



## I СЪДЪРЖАНИЕ

1	ВЪВЕДЕНИЕ.....	4
2	ИЗПОЛЗВАНЕ НА LEVEL5 .....	5
2.1	Какво е LEVEL5? .....	5
2.2	Основни принципи .....	6
2.3	Как да използвате LEVEL5?.....	8
3	Каталог на методите за оценяване.....	9
3.1	Рефлексивен дневник за учене .....	10
3.2	Концептуална карта .....	11
3.3	Групово обсъждане.....	11
3.4	Лично (неофициално) интервю .....	12
3.5	Въпросник / Тест/ изпит.....	13
3.6	Самооценка / Контролен списък.....	14
3.7	Наблюдение.....	16
3.8	Електронен портфейл.....	17
3.9	Игри .....	18
3.10	Казус .....	19
4	Опис на компетенциите .....	20
4.1	Въведение .....	20
4.2	Компетенции за предоставяне на съобразени с възрастта политики за кариерен преглед в по-късен етап от живота и напътствия за професионално развитие и подкрепа на "възрастните предприемачи", кариерно наследство и повторни кариери. ....	23
4.2.1	Разработване на политики и практики за ППО за по-възрастни учащи 23	
4.2.2	Консултиране и мотивиране на по-възрастните учащи се да се включат в ППО .....	25
4.2.3	Оценяване на потребностите, изискванията и мотивацията за обучение на възрастните учащи .....	27
4.2.4	Определяне и описание на резултатите от обучението по отношение на компетентностите.....	28
4.2.5	Планиране и разработване на обучение и програми, съобразени с възрастта (за разнородни групи).....	30
4.2.6	Разработване на компетентностно-ориентирани учебни дейности за по-възрастни учащи.....	32
4.2.7	Разработване на учебни материали и ресурси, съобразени с възрастта .....	34
4.2.8	Изпълнение на дейности за професионално ориентиране на по-възрастни работници .....	36
4.2.9	Планиране на сценарии за опита на възрастните работници с мобилности .....	38



4.3	Компетенции за предоставяне на смесено консултиране и ориентиране .....	40
4.3.1	Подготовка на решения за смесено обучение за по-възрастни учащи се.....	40
4.3.2	Фасилитиране на самостоятелното, смесено обучение за по-възрастни учащи	42
4.3.3	Използване на методи и техники за обучение, съобразени с възрастта.....	44
4.3.4	Фасилитиране на процесите на учене, съобразени с възрастта .....	46
4.4	Компетенции за оценяване на напредъка в обучението.....	48
4.4.1	Разработване и прилагане на мерки за оценка .....	48
4.4.2	Анализ на резултатите от оценката .....	50
4.4.3	Оценяване на компетенциите и резултатите от обучението на учащите.....	52
4.4.4	Оценяване и документиране на резултатите от обучението с LEVEL5.....	54
4.5	Компетенции на обучаемите .....	56
4.5.1	Межкултурна компетентност.....	56
4.5.2	Предприемачество за възрастни .....	58
4.5.3	Набелязване на идеи и възможности .....	60
4.5.4	Планиране и управление на ресурсите .....	62
4.5.5	Ориентация към клиента .....	64
4.5.6	Работа в мрежа .....	66
4.5.7	Цифрова грамотност .....	67
4.5.8	Интернет грамотност.....	68
4.5.9	Информационна грамотност.....	69



## I ВЪВЕДЕНИЕ

Този Комплект за оценка има за цел да подпомогне развитието на компетенциите на основните целеви групи на проекта SASSI LLC: специалисти в областта на ПОО и мениджъри на човешки ресурси, посланици на мобилността в по-късна възраст и по-възрастни работници. Използва методологията LEVEL5, за да покаже необходимите/придобитите компетентности в подкрепа на развитието на кариерата в по-късен етап от живота. Той предоставя набор от компетентности, представя ги по отношение на знания, умения и нагласи по 5-степенна скала и предлага набор от методи за оценка, подходящи в различни контексти.

За целевата група от **специалисти в областта на професионалното образование и обучение, мениджъри по човешки ресурси и посланици на мобилността в по-късен етап от живота**, методологията SASSI LLC следва да доведе до:

- По-добро разбиране на икономическите и социалните изисквания за поддържане на пълноценна и смислена работа на по-късен етап от живота - и защо хората искат или трябва да продължат да работят.
- Нови и/или допълнителни знания, умения и компетенции на консултиране за кариера в по-късна възраст и преквалификация на възрастните хора, за да станат зрели предприемачи.
- Ефективност и възприемане на новите подходи за кариерно консултиране от специалистите по ПОО и мениджърите по ЧР.
- Доказуема промяна от управление на кариерата, основано на траекторията, към обхващане на стратегии за подкрепа на по-възрастните предприемачи .
- Промени в практиките за консултиране в организациите в подкрепа на кариерния избор в по-късна възраст и нови форми на предприемаческа дейност за по-възрастните хора, включително самостоятелна заетост, социално предприемачество, цифрова търговия/електронна търговия, наследени и допълнителни кариери.
- Включването в предприемачески дейности и такива за мобилност, заедно с подобрения в решенията за кариера сред по-възрастните учащи се и работещи.
- По-добро оценяване на ползите от:
  - използване на талантите и опита на по-възрастните работници
  - гъвкави работни практики в подкрепа на по-възрастните работници на пазара на труда и в преходния период
  - межкултурна работа и търговия
  - смислена и удовлетворяваща работа
- Достъп до и използване на иновативно съдържание и материали за обучение.
- Разширена мрежа с международна група от професионалисти в областта на професионалното ориентиране.
- Познаване и опит с подхода за валидиране LEVEL5 за оценка и доказване на развитието на компетенциите, които могат да бъдат пренесени в други контексти.



За целевата група на крайните потребители - **възрастните работници**, следва да можем да наблюдаваме:

- Повишена осведоменост за ползите и предимствата на консултирането и преквалификацията за "кариера в по-късна възраст" и за продуктивен по-дълъг трудов живот.
- Повишена мотивация за усвояване на нови умения, повишаване на квалификацията, преквалификация или актуализиране чрез ДПП.
- Повишена мотивация да станете по-възрастен предприемач.
- Подновен или нов интерес към транснационалната търговия и мобилността в по-късна възраст в Европа.
- Повишена самоувереност и самочувствие.
- Нови контакти и мрежи за по-нататъшна подкрепа и/или развитие. Сътрудничество между партньорите.
- Подобрени знания, умения и компетентности.

## 2 ИЗПОЛЗВАНЕ НА LEVEL5

### 2.1 Какво е LEVEL5?

LEVEL5 е система за валидиране, която е разработена и изпробвана в поредица от европейски финансирани проекти от няколко партньори на консорциума SASSI LLC от 2005 г. насам. LEVEL5 предлага подход и инструмент за оценяване, визуализиране и документиране на развитието на компетенциите. Тя се фокусира особено върху личните, социалните и организационните такива, които са в основата на [европейската рамка за ключови компетентности](#).

Рамката гласи, че "компетентността е способността да се прилага синтез от

- знания,
- умения и
- нагласи

в определена ситуация и с определено качество"

Що се отнася до валидирането на резултатите от обучението в предложенията и курсовете за ППР (Продължаващо Професионално Развитие), SASSI LLC предлага да се направи справка с определението, използвано в рамката за ключови компетентности на ЕС. Въз основа на тази концепция при валидирането следва да се вземат предвид и трите измерения (т.е. знания, умения и нагласи). Следователно подходът на системата LEVEL5 се основава на модел за оценка на доказателствата и валидиране на развитието на когнитивните, свързаните с дейността и афективните компетентности на учащите се в контекста на неформалното и самостоятелното учене. Индивидуалните или груповите компетентности се оценяват по ориентиран към процеса начин и, ако е необходимо, се визуализират в триизмерен кубичен модел и се документират изцяло в специална софтуерна система.

LEVEL5 Таксономия			
НИВО	ПОЗНАНИЯ	УМЕНИЯ Компетентности	НАГЛАСИ Емоции/Ценности
5	<b>Да знаете къде другаде</b> Прехвърляне на знания Стратегически знания	<b>Прехвърляне</b> Разработване Конструирание Многофункционалност	<b>Обединяване</b> Интернализиране Несъзнавана компетентност
4	<b>Да знаете кога</b> Практически / Процедурни знания	<b>Откриване</b> Независими действия (нарушени системи)	<b>Ангажираност</b> Афективно саморегулиране
3	<b>Да знаете как</b> Теоритически знания	<b>Решаване</b> Избиране (познати системи)	<b>Признателност</b> Мотивация
2	<b>Да знаете защо</b> Разбиране от разстояние	<b>Прилагане</b> Подражание Упражняване	<b>Възприемане на перспективата</b> Любопитство
1	<b>Да знаете това</b> Базово възприемане	<b>Възприемане</b> Слушане	<b>Ориентация към себе си</b> Неутрален

## 2.2 Основни принципи

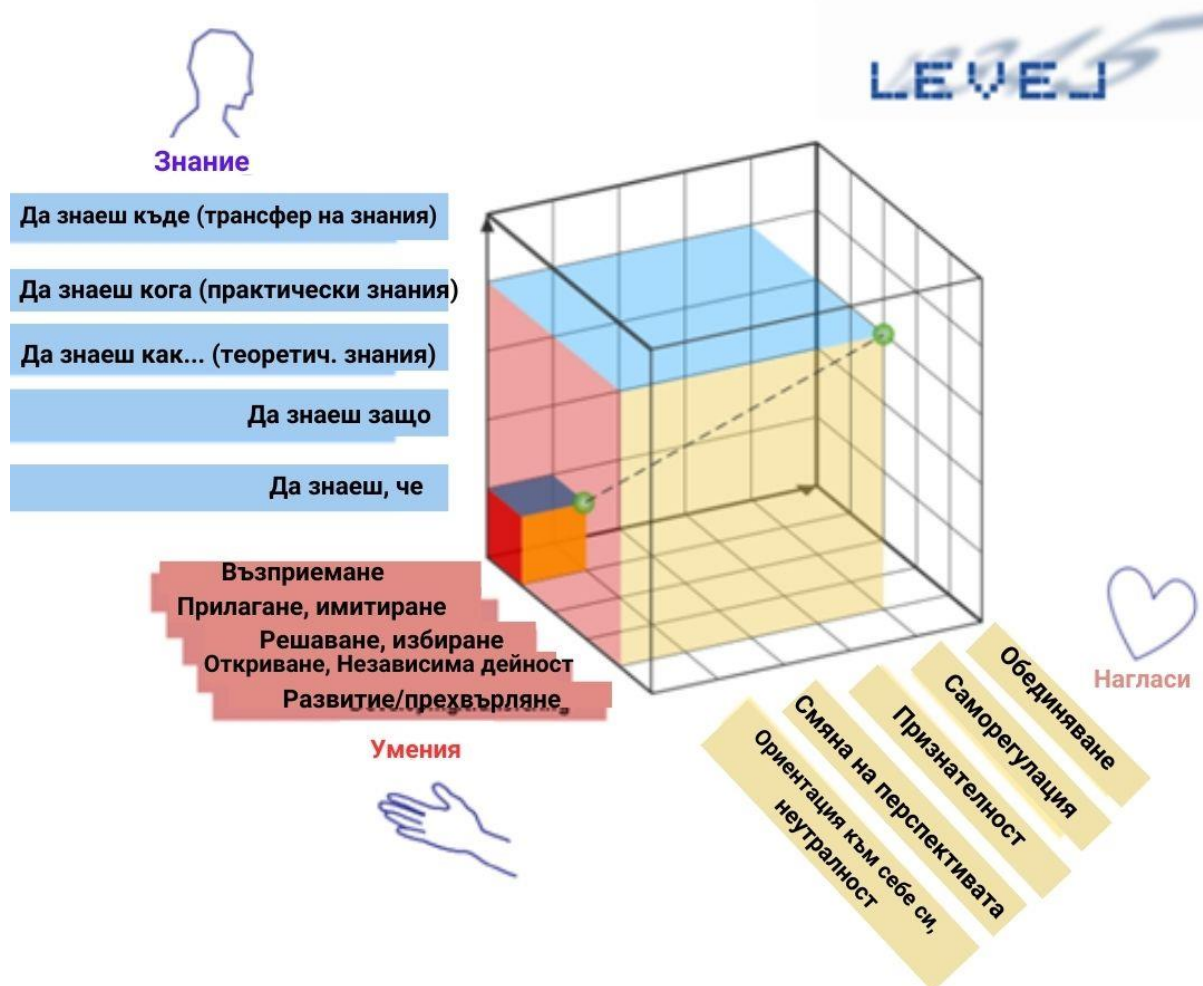
Още от епохата на Просвещението, благодарение на трудовете на швейцарския педагог Песталоци, знаем, че ученето става с "глава, сърце и ръка".

През последните години невробиологичните изследвания (на мозъка) отново ясно показаха, че некогнитивните измерения са от особено значение за ученето.

Методологията LEVEL5 се основава на тези схващания. В триизмерен модел, т.нар. куб LEVEL5, развитието на знанията, уменията и нагласите се оценява и накрая се визуализира на пет нива на качество. Тези нива се определят чрез т.нар. референтни системи, в които дадена компетентност се описва на пет нива във всяко измерение на компетентността. Тези референтни системи могат да се адаптират към различни целеви групи и учебни контексти.

### Кубът LEVEL5





Доказването на развитието на компетенциите може да служи за различни цели, например да се документира в личното портфолио или да се организира собственото учене (например професионално развитие) по смислен начин. Не на последно място, прилагането на методологията насърчава саморефлексията и наблюдението на собственото развитие и по този начин стимулира самия процес на учене.

LEVEL5 предлага уеб-базирана система за управление на обучаемите и тяхното развитие на компетенциите, в която могат да се персонализират значими доказателства за обучението (сертификати, билети за обучение) като редактируеми PDF файлове. LEVEL5 може да се прилага и като офлайн версия, т.е. без да се използва софтуерът LEVEL5.

## 2.3 Как да използвате LEVEL5?

На следващите страници е илюстрирана процедурата за оценка на ниво LEVEL5 в контекста на проекта SASSI LLC.

Според методологията LEVEL5 оценяването трябва да се извърши два пъти - в началото и в края на вашия "проект за обучение", който се състои от входно знание и фаза, в която теорията се пренася в практиката.



Стъпка 1. Изберете компетентност, която искате да оцените, от списъка с компетентности.



Стъпка 2. Първа оценка (начало):

- Определете вашия проект за обучение и опишете контекста на обучението.
- Прочетете определението на компетентността и референтната система.
- Помислете за себе си в началната точка.
- Разсъждавайте върху избраната от вас компетентност.
- Оценете себе си между ниво 1 и 5 по всяко измерение.
- Обосновете защо или дайте пример (напр. ситуация или опит).



Стъпка 3. Фаза на учене:

- Задълбочете знанията си в областта на компетентността, която сте избрали.
- Приложете знанията си на практика.
- Наблюдавайте нагласите си.



Стъпка 4. Втора оценка (заклучителен етап):

- Разгледайте отново референтната система.
- Разсъждавайте върху компетенциите си, които притежавате сега. Променило ли се е нещо?
- Оценете себе си между ниво 1 и 5 във всяко измерение.
- Обосновете се или дайте пример (напр. ситуация или опит).
- Обобщете процеса на обучение за всяко измерение..



Стъпка 5: Получаване на сертификата за ниво 5 (по избор)





Ако искате да получите сертификат LEVEL5, трябва да направите първа и втора оценка на дадена компетентност, както и да представите обосновка за избраното ниво. Уверете се, че сте спазили дължина до 230 знака, тъй като това е техническо изискване на системата. Можете също така да предоставите снимка за вашия сертификат. След това изпратете цифровата си документация на германската партньорска организация blinc, като използвате актуалния контакт от SASSI Hub. Финално ще получите личния си сертификат за обучение в рамките на две седмици.

### 3 КАТАЛОГ НА МЕТОДИТЕ ЗА ОЦЕНЯВАНЕ

В този каталог е направен преглед на възможните методи за оценка на развитието на ключовите компетентности за специалисти като преподаватели в областта на ПОО и образованието за възрастни за целите на CPD (Продължаващо Професионално Развитие), но също и на ръководители на човешки ресурси и линейни мениджъри, които искат да осигурят съобразено с възрастта CPD за служители или търсещи работа лица на възраст над 50 години, които желаят да съживят кариерата си в по-късна възраст.

Каталогът не претендира за изчерпателност, но е замислен като нарастваща компилация от подходи в подкрепа на професионалистите при прилагането на рамката за компетентност на SASSI LLC и за валидиране на развитието на компетентността. Каталогът представя извадка от методи, които могат да се използват в индивидуална или групова работа, като показаните примери трябва да отразяват добър баланс между продуктивни и отзивчиви методи за оценка.

Оценяването на компетенциите на различни нива на компетентност дава добър поглед върху подходящите методи за оценяване. Не всеки метод за събиране на данни е подходящ за всяка учебна ситуация. Бихме искали да предоставим каталог на методите, които могат да се използват за отделни проекти и условия.

Всеки метод е представен с кратко описание, препоръки и инструкции, както и предимства и недостатъци на метода.

В много случаи е възможно да се приложи набор от методи за получаване на повече и допълващи данни като основа за оценка на нивото на компетентност. При проектирането на средата за оценяване трябва да вземете предвид следните аспекти:

- С коя целева група работите и колко обучаеми и оценители участват?
- Кои компетентности ще бъдат оценявани?
- Колко време и взаимодействие с обучаемите са на разположение?
- С каква цел оценявате и доказвате развитието на компетенциите? Това определя дълбочината на оценяването, например дали то има за цел да покаже на учащите, че са постигнали някакъв напредък, или да документира постижения, които ще бъдат от полза на учащите при кандидатстване за работа?



На следващите страници ще намерите описания на различни методи и подходи за събиране на данни в различни контексти.

### 3.1 Рефлексивен дневник за учене

<b>Кратко описание</b>	
<p>Рефлексивният дневник е инструмент за самооценка на обучаемия. Той дава възможност на учащите да документират и обмислят своя учебен опит по отношение на определена тема.</p> <p>Като учебна дейност тези дневници улесняват саморефлексията на учащите се.</p> <p>Като метод за оценяване дават представа за разбирането, знанията за съдържанието, прилагането им, но също така и за критичната саморефлексия и осъзнатост на обучаемите.</p> <p>За този метод е възможно да се използва както блог, така и други цифрови инструменти, офлайн или онлайн.</p>	
<b>Препоръки</b>	
<p>Давайте време (около 15 мин. всеки ден) на учениците да записват своя учебен опит в книжка.</p> <p>Обяснете, че рефлексивният дневник трябва да се фокусира върху някои основни елементи:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Описание на случилото се</li> <li>-Лични усещания за случилото се</li> <li>-Лично тълкуване/оценка на случилото се</li> <li>-Заклучение от опита</li> <li>-Погрижете се учащите се да не съобщават само какво се е случило!</li> </ul> <p>Нека се съсредоточат върху проблем, свързан с темата.</p>	
<b>Предимства</b>	<b>Недостатъци</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Дава задълбочена представа за процеса на учене.</li> <li>• Улеснява рефлексивното учене.</li> <li>• Цифровата документация може да се споделя с други хора по-бързо и по-лесно.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• За редовното водене на дневника е необходимо време и дисциплина.</li> <li>• Изисква способност за самоанализ.</li> <li>• Споделянето на лични чувства с други хора може да е чувствителен въпрос.</li> <li>• Цифровата документация може да изисква определени ИТ умения.</li> </ul>

### 3.2 Концептуална карта

Кратко описание	
<p>Концептуалната карта е диаграма, предназначена да илюстрира разбирането на връзките между понятията, свързани с определена област на изследване. Съставя се списък от думи, описващи важни аспекти на дадена тема. Думите се подреждат в йерархия от най-общи към специфични. Те се подреждат така, че сходните термини да са близо един до друг. След това се прокарват връзки между понятията и се пишат твърдения, които описват или обясняват връзките. Концептуалната карта може да бъде създадена под формата на мисловна карта.</p>	
Препоръки	
<p>Използвайте концептуална карта в началото и в края на дадена учебна дейност, за да определите напредъка, който са постигнали учащите. Идентифицирайте основните понятия и помолете учащите да измислят свързани с тях понятия и умения.</p>	
Предимства	Недостатъци
<ul style="list-style-type: none"><li>• Той помага на хората да установят логическа връзка между идеи, които на пръв поглед са свързани.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• За хората, които не са свикнали да мислят по ясна структура, може да е трудно да се самоанализират.</li></ul>

### 3.3 Групово обсъждане

Кратко описание
<p>При груповите дискусии за целите на оценяване на развитието на компетентностите групата за обучение се интервюира от модератор. Специфичен формат на подобна дискусия са фокус групите, които са особено полезни за изследване на норми, вярвания, нагласи, практики и езици.</p>
Препоръки
<p>Оптималният размер на групата се състои от шест до дванадесет души. Изберете тема за дискусията и подгответе списък с отворени въпроси, които са подредени в естествена и логична последователност.</p>

Дискусията трябва да бъде записана на аудиозапис за транскрипция или дори филмирана. Алтернативен вариант е да се водят подробни бележки. Напишете резюме за всяка групова дискусия. Фокус групите изискват обучени модератори.

Предимства	Недостатъци
<ul style="list-style-type: none"><li>• Много е близък до ежедневните форми на комуникация.</li><li>• Може да се използва за "проучване на терена", за да се придобие представа за конкретна тема. Получената информация може да се използва за генериране на идеи и за изготвяне на по-структурирани методи (напр. въпросник).</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Груповите дискусии дават информация за група, а не за отделни хора; те също така не дават информация за честотата или разпределението на убежденията в целевата група.</li><li>• Необходими са много усилия и време.</li></ul>

### 3.4 Лично (неофициално) интервю

Кратко описание	
<p>Целенасочен обмен между двама души с цел разкриване на гледни точки, опит, чувства и прозрения за дадено явление. Мощен метод за събиране на задълбочени и подробни качествени данни. Данните могат да бъдат анализирани чрез анализ на съдържанието с помощта на разкази и цитати.</p>	
Препоръки	
<p>Подгответе формуляр за интервю с въпроси, съответстващи на фокуса на оценката. Използвайте ясни въпроси с отворен край и препоръки за последващи действия. Не проверявайте знанията, а ги изследвайте чрез опит и въпроси за описание. Не подвеждайте респондентите с необективни, натоварени с предположения въпроси. Записвайте разговора с разрешение (ако не е възможно да се направи аудиозапис, водете си стенографски бележки)</p>	
Предимства	Недостатъци

<ul style="list-style-type: none"><li>• Използва основните методи на комуникация и отстранява ограниченията и неестествеността на писането/попълването на въпросник.</li><li>• Помага за събирането на задълбочени и подробни данни. Гъвкав, отворен за последващи действия.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Необходими са много усилия и време.</li><li>• Малки извадки, не може да се направи обобщение от извадката към популацията.</li></ul>
--	--

### 3.5 Въпросник / Тест/ Изпит

<b>Кратко описание</b>
<p>Въпросниците или тестовете могат да се използват като инструмент за измерване на знанията, уменията и нагласите, както и на опита, придобит по време на обучението/програмата.</p> <p>Той може да се използва за оценка на първоначалните знания, нагласи и поведение, на подобрението в тези аспекти в процеса на обучение и на резултатите, постигнати в края на обучението.</p> <p>Въпросите за проверка или измерване на обучението могат да бъдат в устен или писмен формат: устно задаване на въпроси, напр. сесия с въпроси и отговори в началото и в края на занятието; писмен формат, напр. тестове или изпити.</p> <p>Въпросниците могат да бъдат официални, както при изпит, или неофициални, както при викторина.</p>
<b>Препоръки</b>
<p>Въпросници или тестове могат да се използват на трите етапа на оценяване:</p> <p>Етап 1. Първоначална оценка за установяване на предишно обучение, опит или постижения. Това позволява на оценителя да определи базовите нива на учене и постижения.</p> <p>Етап 2. Формиращо оценяване - за да се определи къде се намира ученикът, какъв е напредъкът му и как да се запълнят пропуските в знанията, уменията и разбирането. Обучаемите обмислят къде искат да бъдат и планират как да стигнат дотам.</p> <p>Етап 3. Обобщаващо оценяване - извършва се, за да се направи оценка на резултатите на обучаемия в края на обучението/програмата или дейността.</p> <p>Примери за въпроси:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- "Затворени" въпроси, които ограничават обучаемия до отговорите ДА или НЕ, ИСТИНА или ЛЪЖА</li><li>- "Отворени" въпроси, които позволяват на учащия да изрази мнение или знания в изречения</li><li>- Въпроси с няколко отговора, които дават възможност на обучаемия да избере правилния отговор</li></ul>

Предимства	Недостатъци
<ul style="list-style-type: none"><li>• Предоставя писмени доказателства за наученото.</li><li>• Осигурява на оценителя бърз начин да провери дали е извършено обучение.</li><li>• Може да се използва както за формираща, така и за обобщаваща оценка.</li><li>• Помага за определяне на силните и слабите страни на обучаемите и осигурява обратна връзка както на обучаемите, така и на учителите.</li><li>• Добре се вписва в ситуации на официално обучение.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Въпросите могат да бъдат разбрани погрешно, а резултатите се определят от интерпретацията на читателя.</li><li>• Формалният стил не отговаря на нуждите на учащите с други стилове на учене.</li><li>• Могат да формализират учебната програма и да потиснат творчеството.</li><li>• Не се вписва лесно в ситуации на неформално обучение.</li><li>• Могат да обхванат само ограничен обхват от поставените цели и процеси на ППО.</li></ul>

### 3.6 Самооценка / Контролен списък

Кратко описание
<p>Самооценката включва учащите в процеса на оценяване и им позволява да обмислят своето обучение, да преглеждат и записват постиженията си. Самооценката може да бъде както формираща, така и обобщаваща: При формиращото оценяване обучаемият обмисля къде се намира и накъде трябва да продължи. При обобщаващото оценяване обучаемият обмисля придобитите знания и умения в края на дадена дейност. Самооценката дава възможност на учащите да управляват собственото си учене и да планират напредъка си, докато събират доказателства за портфолио и квалификация.</p>
Препоръки
<p>Важно е обучаемите да имат възможност да обмислят собствения си принос към дейностите, както и уменията и знанията, които са придобили. Самооценката може да се използва като стимул за провокиране на дискусия и за насърчаване на учащите да развият свои собствени техники за преглед на обучението си. Процесът на самооценка представлява цикъл на планиране, преглед и оценка. Полезно е обучаемите да извършат някаква форма на първоначална самооценка в началото на дадена учебна дейност, за да установят наличните си знания или умения. След това обучаемият може да използва</p>



тази информация като база за наблюдение на напредъка си и за признаване на постиженията.

Полезно е обучаемият да разработи дневник като част от процеса на планиране, който ще му помогне да определи каква цел да постигне и как ще бъдат постигнати целите. По-късно може да се направи сравнение, за да се прегледа напредъкът. Това е част от формиращата самооценка.

Таблицата с доказателства помага на обучаемия да записва извършените дейности и използваните умения. Тя се използва при отразяване на наученото. Това е част от формиращата самооценка

Матрицата за оценяване дава възможност на обучаемия да направи преглед на обучението си по предварително определени критерии, като дава оценки за всеки критерий. Това дава визуална представа за напредъка и позволява да се определят силните и слабите страни. Тя може да се използва за формиращо и обобщаващо оценяване.

Листовите за оценка служат като дневник за размисъл и завършват процеса на самооценка. Обучаемият обединява дневника, доказателствата за постиженията и матрицата за оценка, за да обмисли постигнатото и постигнатия напредък. Това е обобщаваща самооценка.

Особено за целевите групи с малък опит в саморефлексията е препоръчително да имат на разположение наставник, който да подпомага разсъжденията.

При прилагане на ниво 5 обучаемият трябва да е запознат със структурата и основната идея на референтната система.

Предимства	Недостатъци
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Дава възможност за поемане на отговорност за ученето.</li> <li>• Изгражда доверие.</li> <li>• Мотивира учащите да напредват.</li> <li>• Развива умения за планиране и рефлексия.</li> <li>• Предоставя доказателства за знания и компетентност.</li> <li>• Подобрява уменията за вземане на решения и комуникация.</li> <li>• LEVEL5 предлага интерфейс към платформи за електронно обучение, които позволяват на обучаемите самостоятелно да извършват самооценка и да получат съответния сертификат.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Изисква дисциплиниран и честен самоанализ.</li> </ul>

### 3.7 Наблюдение

<b>Кратко описание</b>	
<p>Целта на прякото и непрякото наблюдение е да се съберат доказателства за постиженията, като се наблюдават действията на учениците, докато те участват в дадена дейност, но без да се намесват в работата им. Дейността може да бъде реална ситуация или симулирана ситуация, напр. ролеви игри. Наблюдението позволява да се види как знанията се прилагат на практика и се използва по-добре при оценяване и доказване на обучение, основано на компетентности. Прякото наблюдение се извършва лично от оценител, колега или ръководител на работното място. Косвеното наблюдение се извършва при използване на подходящи технологии, като например видеозапис.</p> <p>Анализът на документи също е вид наблюдение. В този случай се разглеждат документи, а не поведение.</p>	
<b>Препоръки</b>	
<p>Пряко наблюдение от оценител: Оценяващият попълва подготвен формуляр за доклад от наблюдението, докато обучаемият извършва дейността - той прави преценка по предварително определени критерии. Оценяващият записва какво прави учащият, как се държи и взаимодейства с другите.</p> <p>Партньорска оценка: Това може да стане под формата на дискусия, сесия с въпроси и отговори или чрез записване на информация в проформа. Партньорът може да бъде друг учащ, който е участвал в дейността заедно с оценявания учащ. Оценяващият колега записва или предоставя устна обратна връзка за това, което обучаемият е направил по време на дейността.</p> <p>Свидетелски показания: Това е изявление на "трета страна", която е станала свидетел на участието на учащия в дейността, в устна или писмена форма. Свидетелят може да бъде ръководител на работа или колега.</p> <p>Косвено наблюдение: Това може да бъде видеоклип или филм, на който обучаемият участва в дадена дейност. Оценяващият може да разпознае компетентността или постиженията, като наблюдава дейността на видеото. Това може да бъде допълнено със задаване на въпроси на учащия относно случващото се на филма.</p> <p>360-градусова обратна връзка: това е целенасочена конфронтация на наблюденията и мненията за представянето на обучаемия от различни гледни точки - напр. от страна на учителя, ръководителя и колегите.</p>	
<b>Предимства</b>	<b>Недостатъци</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Предоставя на учащия възможност да демонстрира компетентност и умения</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Може да отнеме време на оценителя</li><li>• Може да е трудно да се наблюдават и оценяват отделните лица в групата</li></ul>





<ul style="list-style-type: none"> <li>• Позволява на учащия да приложи знанията си на практика</li> <li>• Осигурява творчески и новаторски метод на оценяване</li> <li>• допринася за разработването на учебна програма, основана на дейности</li> <li>• Осигурява набор от доказателства за портфолиото</li> </ul>	
--	--

### 3.8 Електронен портфейл

Кратко описание	
<p>Портфолиото е лична колекция от информация, която описва и документира постиженията и обучението на дадено лице.</p> <p>Електронното портфолио е колекция от електронни доказателства (артефакти, включително въведен текст, електронни файлове като Word и PDF файлове, изображения, мултимедия, записи в блогове и уеб връзки и т.н.), събрани и управлявани от потребител, обикновено онлайн.</p> <p>(Електронното) портфолио е едновременно демонстрация на способностите на потребителя и платформа за себеизразяване, а ако е онлайн, може да се поддържа динамично във времето.</p>	
Препоръки	
<p>Помолете обучаващите се/обучаваните да създадат свое собствено портфолио/е-портфолио.</p> <p>Насърчавайте ги да включват всички видове дейности.</p> <p>Прегледайте по време на проекта как се променят нивата на компетентност.</p>	
Предимства	Недостатъци
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Дава възможност за оценка на индивида на различни нива.</li> <li>• Подчертава всички умения на даден човек.</li> <li>• Могат да се подчертаят и извънкласните дейности.</li> <li>• Позволява на читателя да разбере различните измерения на индивида.</li> <li>• Дава възможност на хората да свържат своето формално</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Учениците може да се нуждаят от индивидуална помощ.</li> <li>• Електронните портфолия изискват някои технически умения, както и наличен софтуер и хардуер.</li> </ul>



образование, професионален опит и допълнителни дейности.	
--	--

### 3.9 Игри

<b>Кратко описание</b>	
<p>Инструмент за оценка на знания, умения или нагласи по неформален начин. Учениците от дадена група получават въпроси или задачи в игрова обстановка.</p>	
<b>Препоръки</b>	
<p>Не всички хора обичат игрите или са готови да участват в тях. Помислете за това, когато избирате игри.          Направете добър баланс между въпросите за знания и творческите задачи. Атмосферата трябва да е достатъчно приятелска, за да предпазва "губещите".          Групата не трябва да е твърде голяма.          Измислете задачи, които са приятни или полезни и за останалите участници, които не са пряко ангажирани със задачата.          Първо изиграйте играта сами, преди да я използвате в групата, за да видите капаните и да съставите времеви график.          Всяка игра се нуждае от ръководител на играта.          Ръководителят на играта отбелязва отговорите и оценява поръчките.</p>	
<b>Предимства</b>	<b>Недостатъци</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Създава приятна атмосфера.</li> <li>• Ученикът може да демонстрира умения или знания по творчески начин.</li> <li>• Подобрява уменията за общуване.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Не всяка група оценява "само игрите".</li> <li>• Заради частта с хазарта оценката е приблизителна.</li> <li>• Необходимо е време, за да я подготвите и да я изиграте.</li> </ul>



### 3.10 Казус

<b>Кратко описание</b>	
<p>Стратегия за описване на събития и процеси в дадена рамка чрез различни методи за събиране на данни, като наблюдение, интервю, анализ на документи, за да се разбере и оцени случаят.</p>	
<b>Препоръки</b>	
<p>Използвайте стратегията за проучване на случай, за да оцените изпълнението и въздействието на дадено събитие или процес върху отделни лица/групи.</p> <p>Проучванията на случаи, фокусирани върху изпълнението, помагат на оценителя да вземе решение дали изпълнението отговаря на първоначалното намерение.</p> <p>Проучванията на конкретни случаи, фокусирани върху резултатите от програмата, оценяват въздействието на програмата и помагат да се определят причините за успеха и неуспеха.</p> <p>Следва да се планира задълбочено и подробно получаване на данни за надлъжната история.</p>	
<b>Предимства</b>	<b>Недостатъци</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Той помага да се оцени сложна дейност или процес чрез надлъжно, задълбочено и подробно описание и контекстуален анализ.</li> <li>• За целите на триангулацията могат да бъдат събрани и анализирани както качествени, така и количествени данни.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Отнема много време. В проучването могат да бъдат включени само малки извадки.</li> </ul>



## 4 ОПИС НА КОМПЕТЕНЦИИТЕ

### 4.1 Въведение

Този опис на компетенциите е предназначен като ръководство за оценка на развитието на компетенциите, свързани с проекта SASSI LLC. Той се състои от 24 рамки за компетентност, всяка от които се основава на методологията LEVEL5. Всяка описва развитието на компетентността в три измерения: знания, умения и нагласи, на пет нива на компетентност - от основно възприятие (осъзната некомпетентност) до пълно интернализиране (неосъзната компетентност). Измеренията са независими едно от друго - високите теоретични знания не се превръщат автоматично в практически умения, а силната нагласа е възможна дори без широки познания.

Компетенциите са предназначени за две групи потребители. Такива за предоставяне на съобразена с възрастта преценка на кариерата в по-късна възраст и напътствия за ППО в подкрепа на "по-възрастните предприемачи", наследената и повторната кариера, за предоставяне на смесени консултации и напътствия и за оценяване на напредъка в обучението са предназначени за обучители по ППО и кариерни съветници. Те им дават възможност да действат като съдове за съживяване на кариерите на по-възрастните работници на по-късен етап от живота им. Излишно е да споменаваме, че някои от тях са по-подходящи за определени роли - като цяло първата група са по-подходящи за кариерните консултанти, докато втората е по-важна за обучителите. Известно умение за оценяване на напредъка в обучението е необходимо условие за самооценка както на кариерните консултанти, така и на обучителите по ППО, а и за улесняване на оценяването на обучаемите.

Втората група компетенции са насочени към по-широка група възрастни хора. Те могат да бъдат търсещи работа, служители, самостоятелно заети лица или перспективни възрастни предприемачи. Компетенциите обхващат способността да се използват мобилностите за учене (междукултурна компетентност), да се създават нови предприятия (компетентности, основани на EntreComp) или цифрови предприятия (компетентности, основани на DigiComp). За оценяване на тези компетентности изберете метод от Каталога на методите за оценяване.

Раздел	Компетенции	Първичен за
<b>Компетенции за предоставяне на съобразени с</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Разработване на политики и практики за ППО за по-възрастни учащи</li> <li>• Консултиране и мотивиране на по-възрастните учащи да се включат в ППО</li> </ul>	



<p><b>възрастта прегледи на кариерата в по-късен етап от живота и насоки за развитие на професионалната квалификация в подкрепа на "по-възрастните предприемачи", "наследството" и "допълнителните кариери".</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Оценяване на потребностите, изискванията и мотивацията за обучение на възрастните учащи</li> <li>• Определяне и описание на резултатите от обучението по отношение на компетентностите</li> <li>• Планиране и разработване на обучение и програми, съобразени с възрастта (за разнородни групи)</li> <li>• Разработване на ориентирани към компетентността учебни дейности за по-възрастни учащи</li> <li>• Проектиране на учебни материали и ресурси, съобразени с възрастта</li> <li>• Изпълнение на дейности за професионално ориентирани, ориентирани към клиента, с по-възрастни работници</li> <li>• Планиране на сценарии за опита на възрастните работници в областта на мобилността</li> </ul>	<p><b>Кариерни консултанти</b></p>
<p><b>Компетенции за предоставяне на смесено консултиране и ориентирани</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Подготовка на решения за смесено обучение за по-възрастни учащи</li> <li>• Улесняване на самостоятелното, смесено обучение за по-възрастни учащи</li> <li>• Използване на методи и техники за обучение, съобразени с възрастта.</li> <li>• Улесняване на процесите на учене, съобразени с възрастта</li> </ul>	<p><b>Обучители по C-VET</b></p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Разработване и прилагане на мерки за оценка</li> </ul>	



<b>Компетенции за оценяване на напредъка в обучението</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Анализ на резултатите от оценката</li><li>• Оценяване на компетенциите и резултатите от обучението на учащите (LO)</li><li>• Оценяване и документиране на резултатите от обучението с LEVEL5</li></ul>	<b>Кариерни консультанти и обучители по C-VET</b>
<b>Компетенции на обучаемите</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Межкултурна компетентност</li><li>• Приемачество на възрастните хора</li><li>• Набелязване на идеи и възможности</li><li>• Планиране и управление на ресурсите</li><li>• Ориентация към клиента</li><li>• Работа в мрежа</li><li>• Цифрова грамотност</li> <li>• Интернет грамотност</li><li>• Информационна грамотност</li></ul>	<b>Възрастни хора</b>

## 4.2 Компетенции за предоставяне на съобразени с възрастта политики за кариерен преглед в по-късен етап от живота и напътствия за професионално развитие и подкрепа на "възрастните предприемачи", кариерно наследство и повторни кариери.

### 4.2.1 Разработване на политики и практики за ППО за по-възрастни учащи

ЗНАНИЯ		УМЕНИЯ		НАГЛАСИ		
L	Заглавие на нивото	Описание на нивото	Заглавие на нивото	Описание на нивото	Заглавие на нивото	Описание на нивото
5	Да знаете къде другаде (трансфер на знания)	Познаване на различни варианти на разработване на програми и как тези различни подходи влияят върху резултатите. Знае как да пренесе компетентността си за разработване на политики за ППО в други области на живота.	Разработване/ конструиране/ прехвърляне	Разработване на различни подходи на политики в областта на ППО за различни контексти и цели. Пренасяне на принципите на ППО и съобразяването с възрастта в други области на работата/живота.	Интернализация	Да се стремите непрекъснато да търсите начини за оптимизиране на политиките и планове за ППО за по-възрастните работници.  Мотивиране и подпомагане на другите да развиват своята компетентност в тази област.
4	Да знаете кога (имплицитно разбиране)	Да знаете как да разработвате политики и планове за ППО, които мотивират и дават възможност на по-възрастните работници да продължат да учат, за да допринесат за изпълнението на приоритетите и целите на компаниите, като се вземат предвид свързаните с това теории и опит.	Откриване/ действие самостоятелно	Проучване или разработване на нови идеи за политики за насърчаване на УЦЖ на по-възрастните работници.  Разширяване на собственото разбиране за разработването на CPD и обучението на по-възрастните служители. Отразяване на дадената практика по отношение на възможностите за подобрения.	Саморегулация, детерминация	Решимост да се създадат оптимални политики за ДРЗ и да се подобри собствената компетентност за това.



3	Да знаете как	Да знаят как да разработват политики и планове за ППО, съобразени с възрастовите особености, като вземат предвид целите на работодателя, потребностите и интересите на учащите и наличните ресурси.	Вземане на решение/избор	Композиране на подходящи мерки за ППО от познатия набор, като се отчитат особеностите на възрастта, мотивацията, целите и наличните ресурси.	Мотивация, признателност	Мотивираност за подобряване на собствената компетентност за разработване на програми за ППО, съобразени с възрастта на учениците, въз основа на свързаните с тях теории, отговарящи на спецификата на учебния контекст, целите и наличните ресурси.
2	Да знаете защо	Да знаете защо планирането на ППО, съобразено с възрастовите особености, е подходящо и полезно за повишаване на ефективността, ефикасността и удовлетвореността.  Да знаете кои аспекти са от решаващо значение за планирането, съобразено с възрастта.	Използване, имитиране	Принос към разработването на политики за ППО, съобразени с възрастта, като инструктиране или подражание на другите.	Възприемане на перспективата	Интерес/любопитство как да се включат аспектите, свързани с възрастта, в разработването на политики и планове за ППО.
1	Да знаете какво/Да знаете, че	Да знаете, че политиките за ППО трябва да предвиждат специфичните за възрастта нужди и потенциал. Да знаете, че ППО, съобразена с възрастта, може да помогне за предотвратяване на дискриминацията и да гарантира конкурентоспособността на по-възрастните работници.	Възприемане	Разпознаване на елементите и качествата на различните политики и планове за ППО, подходящи за по-възрастните работници, без да ги прилагате.	Ориентация към себе си	Възприемане на собствения подход за разработване на политики за ППО като достатъчен. Без да бъдат включени съображения, свързани с възрастта.



#### 4.2.2 Консултиране и мотивиране на по-възрастните учащи се да се включат в ППО

ЗНАНИЯ		УМЕНИЯ		НАГЛАСИ		
L	Заглавие на нивото	Описание на нивото	Заглавие на нивото	Описание на нивото	Заглавие на нивото	Описание на нивото
5	Да знаете къде другаде (трансфер на знания)	Да знаете как да пренасяте методите и техниките на консултиране към нови целеви групи или учебни контексти. Да знаят как да организират и изпълняват подкрепящи дейности и как да интегрират консултирането в предложенията за обучение.	Разработване/ конструирване прехвърляне	Разработване и систематично използване на различни концепции за консултиране и методи за изпитване по отношение на нуждите на обучаемите; пренасяне на дейности към други групи обучаеми, нови теми за консултиране...	Интернализация	Да сте усвоили уменията да предлагате съвети на учащите независимо от контекста и темата. Вдъхновяване на другите да развият своите способности за консултиране.
4	Да знаете кога (имплицитно разбиране)	Да знаете в каква ситуация да предложите подходящия вид подкрепа/съвет/информация (за кариера, работна среда, психологическа, ...) и кои източници на информация и/или външна помощ са достъпни и подходящи.	Откриване /действие самостоятелно	Изучаване и прилагане на различни подходи за консултантски дейности по отношение на няколко области на консултиране, възприемане на нови методи и теми в зависимост от нуждите на учащите (напр. кариера, живот, външна подкрепа и др.)	Саморегулация, детерминация	решимост да подкрепяте учащите чрез консултиране и да развияте собствената си компетентност за консултиране (чрез събиране на експертни знания, подобряване на комуникационните умения...)
3	Да знаете как	Да знаете как да съветвате професионално учащите в различни области, как да идентифицират нуждите на учащите от съвет и как да реагира по подходящ начин. Да знаят как да извличат подходяща информация и да организират професионална подкрепа.	Вземане на решение/избор	Подбиране и прилагане на техники за консултиране от даден репертоар по подходящ начин. Консултиране в няколко тематични области; съответно организиране на структури/предложения.	Мотивация, признателност	Оценяване на консултирането като цяло. Мотивираност за подобряване на собствената си консултантска компетентност за извършване на консултиране в съответствие със стандартите за качество (напр. поверително, уважително и др.) Намиране за важно, че консултациите



						са на разположение на учащите се.
2	Да знаете защо	Познаване на основните правила и елементи на консултирането. Да знаете, че за някои учащи може да се наложи да получат съвети и консултации извън конкретния учебен контекст.	Използване, имитиране	Използване на техники за консултиране при работа с обучаеми, както е предложено или показано от други.	Възприемане на перспективата	Да се интересувате от използването на техники за консултиране и да разпознавате консултирането като ценен инструмент за подкрепа на учащите.
1	Да знаете какво/да знаете, че	Да знаете, че учащите може да се нуждаят от съвет в области извън конкретния учебен контекст.	Възприемане	Признаване, че някои учащи се нуждаят от съвети/консултации, които надхвърлят конкретния учебен контекст.	Ориентация към себе си	Усещане, че консултирането може да бъде полезно за учащите. Виждане на ползите от консултирането въз основа на собствения си опит и нужди.



#### 4.2.3 Оценяване на потребностите, изискванията и мотивацията за обучение на възрастните учащи

	ЗНАНИЯ		УМЕНИЯ		НАГЛАСИ	
L	Заглавие на нивото	Описание на нивото	Заглавие на нивото	Описание на нивото	Заглавие на нивото	Описание на нивото
5	Да знаете къде другаде  (трансфер на знания)	Познаване на широк спектър от методи за оценяване и начините за отразяване на резултатите от оценяването в учебния процес. Да знаете как да пренасяте тези знания в различни контексти.	Разработване/  конструирване прехвърляне	Разработване на различни техники за оценка при планиране на учебните дейности. Пренасянето им в други области на работата/живота.	Интернализация	Усвояване на значението на оценката на потребностите на учащите. Мотивиране и вдъхновяване на другите да развият своята компетентност за оценяване на потребностите на учащите.
4	Да знаете кога (имплицитно разбиране)	Да знаете как да избирате методите за оценяване с най-голям потенциал в зависимост от средата, нуждите и ресурсите на по-възрастните учащи. Осъзнаване на границите на това, което може да се постигне в даден контекст, за да се отговори на приоритетите.	Откриване /действие самостоятелно	Проучване на нови техники за оценяване на нуждите на учащите и прилагането им по подходящ начин. Разширяване на собственото разбиране за връзката между средата, ресурсите и мотивацията на учащите и разпознаване на необходимостта от адаптиране.	Саморегулация, решителност	Решимост да развие собствената си компетентност за оценяване на нуждите на учащите и да се усъвършенства в тази област, за да разработи подходящи предложения за обучение.
3	Да знаете как	Познаване на техники за оценка на потребностите на по-възрастните учащи, на техния опит, цели и ресурси и как да се обработват тези знания за разработване на учебни процеси/предложения.	Вземане на решение/избор	Избор на методи за оценяване, подходящи за нуждите на обучаемите, от известния набор, като се вземат предвид техните нужди, среда и ресурси, както и учебният контекст.	Мотивация, признателност	Мотивация за оценяване на потребностите, средата и ресурсите на учащите и използване на резултатите за изготвяне на предложения за обучение.
2	Да знаете защо	Да знаете защо е уместно/необходимо да се оценяват нуждите, мотивацията и ресурсите на по-възрастните учащи.	Използване, имитиране	Прилагане на техники за оценяване, предложени от други лица; подражание при оценяване на потребностите на обучаемите.	Възприемане на перспективата	Интересувате се от това как да оценявате нуждите на учащите и как да използвате резултатите, за да подобрите предложенията за обучение.



1	Да знаете какво/ Да знаете, че	Да знаете как се оценяват нуждите, мотивацията и ресурсите на по-възрастните обучаеми и че има различни техники за това.	Възприема не	Възприемане на различни техники за оценяване на нуждите и целите на обучението на по-възрастните обучаеми, без да ги използвате в собствената си работа.	Ориентация към себе си	Липса на вътрешна мотивация за оценяване на нуждите на обучаемите, не осъзнаване на значението му за собствената работа.
---	--------------------------------	--	--------------	--	------------------------	--

#### 4.2.4 Определяне и описание на резултатите от обучението по отношение на компетентностите

ЗНАНИЯ		УМЕНИЯ		НАГЛАСИ		
L	Заглавие на нивото	Описание на нивото	Заглавие на нивото	Описание на нивото	Заглавие на нивото	Описание на нивото
5	Да знаете къде другаде (трансфер на знания)	Да имате експертни познания за това как да докажете компетентностите си по отношение на резултатите от обучението и свързаните с тях задачи за изпълнение. Знание как да пренесете концепцията в други контексти.	Разработва не/ конструира не прехвърля не	Определяне и описване на нови резултати от обучението и свързани с тях критерии за качество, за да се докажат компетентности за различни цели. Възможност за пренасяне на концепцията в различни контексти.	Интернализация	След като сте усвоили концепцията, да я прилагате поради многобройните ѝ ползи. Смятате, че е важно секторът да приеме концепцията като инструмент за професионално развитие и да вдъхновите другите да я използват в работата си.
4	Да знаете кога (имплицитно разбиране)	Знаете в какви ситуации описанията на резултатите от ученето могат да се използват за доказване на компетентности. Да знаете как да създавате описания на резултатите от обучението за различни цели.	Откриване/ действие самостоятелно	Проучване на подходящи описания на резултатите от обучението за различни цели и търсене на подходящи техники за доказване на компетентностите с резултатите от обучението по критериите за качество и съответно оценяване на обучаемите.	Саморегулация, решителност	Решителност за проактивно и творческо прилагане на концепцията за доказване на компетентности с резултатите от обучението.
3	Да знаете как	Да знаете как да създавате описания на резултатите от обучението като основа за доказване на компетентностите, свързани с ППО. Познаване на свързаните с тях критерии за качество и начините за	Вземане на решение/и збор	Избиране описания и свързани с тях настройки, за да получите доказателства по отношение на съответните резултати от ученето и	Мотивация, признателност	Оценяване на идеята за описани резултати от обучението като цяло. оценяване на ползите за



		тяхното прилагане. Да знаете как да документирате резултатите от обучението.		критериите за качество на CPD от набор от дадени подходи.		преподавателите и учащите, свързани с нея.
2	Да знаете защо	Познаване на целта на описанието на резултатите от обучението и на задачите, свързани с него, с оглед на предоставянето на сравнима информация за това, което учащите действително са научили.	Използване, имитиране	Описване на компетенциите на учащите по отношение на резултатите от обучението като предоставени от други лица или следвайки дадени примери.	Възприема не на перспективата	Интересувате се от идеята за описание на резултатите от обучението и използването им като информационна база.
1	Да знаете какво	Да знаете какви са резултатите от обучението.	Възприемане	Разпознаване на идеята за описание на резултатите от обучението.	Ориентация към себе си	Възприемане на факта, че описанията на резултатите от обучението могат да бъдат от значение за работата на учителя.



#### 4.2.5 Планиране и разработване на обучение и програми, съобразени с възрастта (за разнородни групи)

ЗНАНИЯ		УМЕНИЯ		НАГЛАСИ		
L	Заглавие на нивото	Описание на нивото	Заглавие на нивото	Описание на нивото	Заглавие на нивото	Описание на нивото
5	Да знаете къде другаде (трансфер на знания)	Да умеете да синтезирате различни теории и да ги превърщате в нови концепции за това как най-добре да се учи по различни предмети, в различен контекст и за различни целеви групи.	Разработване/ конструирани прехвърляне	Разработване на динамични подходи за планиране на процесите на учене и включване на действия за подобряване на процесите на учене за различни предмети, обучаеми и контекст.  Прехвърляне на компетентността за планиране в други области на работата/живота.	Интернализация	Да усвоявате и непрекъснато да оптимизирате процесите и условията на обучение.  Мотивиране и подпомагане на другите да развият своята компетентност за планиране на процесите на учене.
4	Да знаете кога (имплицитно разбиране)	Да знаете как да планирате и оптимизирате процесите на обучение. Да знаете как да планирате процеса на учене в съответствие с различните фази на учене, предвид контекста и наличните ресурси.	Откриване/действие самостоятелно	Проучване на алтернативни подходи за планиране и подобряване на учебните процеси, съобразени с нуждите на учащите, предмета и контекста.	Саморегулация, детерминация	Решимост да разширите собствената си компетентност за планиране на учебния процес за по-възрастни ученици и хетерогенни групи с цел създаване на оптимални условия за оптимално учене.
3	Да знаете как	Да знаете как да планирате обучения и програми, вписани в по-широк контекст на учебните програми, политиките и плановете за развитие; да позволявате индивидуални процеси на учене, които отговарят на нуждите на обучаемите и позволяват постигането на определени цели, както и да правите процеса на учене прозрачен чрез елементи за оценка на ученето.	Вземане на решение /избор	Избор на подходящи проекти за процесите на учене от набор от известни възможности, като се вземат предвид всички съответни аспекти (изисквания, дадени от съществуващите политики и плановете за развитие на ППО, теории за това как учат възрастните хора, общите нужди и изисквания на учащите от различни възрастови групи, фази на учене, контекст на учене, стилове на учене, налични ресурси и др.)	Мотивация, признателност	Мотивация за планиране на учебния процес за по-възрастни ученици и хетерогенни групи. Оценяване на компетентността за планиране на учебните процеси с цел повишаване на ефективността, ефикасността и въздействието на учебните процеси.



2	Да знаете защо	Да знаете защо е необходимо планирането и разработването на обучения и програми и какви аспекти трябва да се вземат предвид при това, например различни фази на обучение, специфики на целевата група, ресурси...	Използване, имитиране	Изготвяне на обучение или програма за по-възрастни обучаеми (или хетерогенни групи) по даден план/пример или по предложение на други лица; имитиране на други лица при разработване на учебни процеси.	Възприема не на перспективата	Да се интересувате/интересувате от планирането на обучения и програми, като вземате предвид различните етапи на обучение, спецификата на целевата група, ресурсите...
1	Да знаете какво/да знаете, че	Да знаете, че планирането и разработването на обучението и програмите определят качеството и въздействието на офертата.	Възприемане	Разпознаване на концепциите за това как възрастните хора учат, без да предприемат действия.	Ориентация към себе си	Възприемане на собствения подход за планиране на програми за обучение като достатъчен. Не смятате да подобряват собствената си компетентност за планиране на процесите на обучение.



#### 4.2.6 Разработване на компетентностно-ориентирани учебни дейности за по-възрастни учащи

L	ЗНАНИЯ		УМЕНИЯ		НАГЛАСИ	
	Заглавие на нивото	Описание на нивото	Заглавие на нивото	Описание на нивото	Заглавие на нивото	Описание на нивото
5	Да знаете къде другаде (трансфер на знания)	Да знаете как да разработвате и оптимизирате висококачествени учебни среди за ориентирано към компетентността обучение и да знаете как да прилагат тези знания в други контексти.	Разработване/ конструирване прехвърляне	Разработване на нови проекти за обучение, ориентирани към компетентността. Създаване на благоприятни условия или оптимизиране на дадени предложения. Системно прилагане на концепцията за обучение, ориентирано към компетентността, при разработването на курса.	Интернализация	Да прилагате и усъвършенствате концепциите за обучение, ориентирано към компетентност, в различни контексти. Вдъхновяване на другите да развият своята компетентност, за да създават предложения за обучение, ориентирано към компетентността.
4	Да знаете кога (имплицитно разбиране)	Да знаете как да развияте ориентирани към компетентността концепции за учене, които позволяват саморегулиране, контекстуално, рефлексивно и кооперативно/социално/интерактивно учене на възрастните ученици. Да знаете кои условия са необходими за това.	Откриване/действие самостоятелно	Изследване и прилагане на ориентирани към компетентността учебни дейности за възрастни учащи в различни учебни среди. Създаване на благоприятни условия за учащите да изпитат значимостта и смисъла на съответните компетенции, които оставят място за открития, инициатива и творчество. Търсене на информация за последните развития в областта на съответните нови методи на преподаване и учене.	Саморегулация, детерминация	Да бъдете решени да създадете оптимални условия за обучение, ориентирано към компетентността, и непрекъснато да подобрявате собствената си компетентност да създаваме такива предложения.
3	Да знаете как	Да знаете как да разработите предложение за обучение, ориентирано към компетенциите, за даден набор от компетенции в дадена ситуация.	Вземане на решение/ избор	Подбиране по подходящ начин на ориентирани към компетентността учебни задачи и задания от определен вид от дадено/определено хранилище.	Мотивация, признателност	Мотивация за прилагане на ориентирано към компетентността обучение и създаване на благоприятни условия за повишаване на ефективността, ефикасността и въздействието на процесите на обучение. Оценяване на





						концепцията и ползите от компетентностно ориентираното обучение.
2	Да знаете защо	Познаване на предимствата на ориентираното към компетентност обучение в сравнение с други форми на обучение.	Използване, имитиране	Прилагане на ориентирани към компетентността учебни дейности като даване на инструкции или следване на примера на други хора.	Възприемане на перспективата	Интерес към ориентираните към компетентността характеристики на процесите на учене. Възприемане на перспективата да я прилагате в собственото си планиране.
1	Да знаете какво/ Да знаете, че	Да знаете какво представлява ориентираното към компетентност учене и какво изисква то в контекста на ППО на по-възрастните учащи.	Възприемане	Идентифициране на ключовите характеристики на концепциите за учене на компетентности в дадени програми.	Ориентация към себе си	Възприемане на факта, че някои елементи на учебния процес и учебната среда допринасят в по-голяма степен за придобиването/развитието на компетентностите.



#### 4.2.7 Разработване на учебни материали и ресурси, съобразени с възрастта

L	ЗНАНИЯ		УМЕНИЯ		НАГЛАСИ	
	Заглавие на нивото	Описание на нивото	Заглавие на нивото	Описание на нивото	Заглавие на нивото	Описание на нивото
5	Да знаете къде другаде (знания за трансфер)	Да знаете как да разработвате и оптимизирате висококачествени учебни материали и ресурси за по-възрастни учащи и да знаете как да прилагате тези знания в други контексти.	Разработване/конструиране/прехвърляне	Разработване на нови, съобразени с възрастта, учебни материали и ресурси, или оптимизиране на наличните ресурси. Системно планиране и създаване на подходящи ресурси при разработване на курс.	Интернализация	Да прилагате и подобрявате съобразени с възрастта учебни материали и ресурси в различни контексти. Вдъхновяване на другите да развият своята свързана с проектирането компетентност.
4	Да знаете кога (имплицитно разбиране)	Да знаете кога да използвате/предлагате учебни материали и ресурси, които отговарят на нуждите на по-възрастните учащи. Да има познания за разработване на материали и ресурси, които подпомагат отворената среда за учене на по-възрастните учащи чрез отразяване на различни методи на учене (дидактика), стилове и техники, вкл. нови медии, ИКТ и социални мрежи.	Откриване/действие самостоятелно	Проучване и използване на висококачествени учебни материали и ресурси, съобразени с възрастта, в различни учебни среди.	Саморегулация, детерминация	Мотивираност за търсене на висококачествени учебни материали и ресурси, съобразени с възрастта, и за подобряване на собствената способност за прилагане, адаптиране и създаване на подходящи ресурси.
3	Да знаете как	Да знаете как да разработвате съобразени с възрастта учебни материали и ресурси за дадена учебна дейност в рамките на дадено обучение или програма.	Вземане на решение/избор	Подбиране на учебни материали и ресурси, съобразени с възрастовите особености, от дадено/известно хранилище по подходящ начин.	Мотивация, признателност	Мотивация за предлагане на съобразени с възрастта учебни материали и ресурси. оценяване на подпомагащите ученето ефекти от работата с такива ресурси.
2	Да знаете защо (далечно разбиране)	Да знаете защо определени учебни материали и ресурси могат да подпомогнат процеса на учене на по-възрастните учащи.	Използване, имитиране	Използване на учебни материали и ресурси по указание или по примера на другите.	Възприемане на перспективата	Да се интересувате от предлагането на учебни материали и ресурси, съобразени с възрастта. Възприемане на перспективата



						за прилагане на дадените ресурси в собственото планиране.
1	Да знаете - какво/ Да знаете, че	Знаете, че учебните материали и ресурси могат да бъдат разработени така, че да отговарят на нуждите на по-възрастните учащи.	Възприема не	Идентифициране на основните функции и характеристики на учебните материали и ресурси, съобразени с възрастта, без да ги прилагате.	Ориентация към себе си	Липсва вътрешна мотивация за предлагане на учебни материали и ресурси, които да отговарят на специфичните нужди на по-възрастните учащи.

#### 4.2.8 Изпълнение на дейности за професионално ориентиране на по-възрастни работници

ЗНАНИЯ		УМЕНИЯ		НАГЛАСИ		
L	Заглавие на нивото	Описание на нивото	Заглавие на нивото	Описание на нивото	Заглавие на нивото	Описание на нивото
5	Да знаете къде другаде (знания за трансфер)	Да знаете как да пренасяте и прилагате техники за кариерно ориентиране към нови целеви групи или учебни контексти. Да знаете как да организирате и изпълнявате подпомагащи дейности и как да интегрирате кариерното ориентиране в предложенията за обучение.	Разработване/конструиране/прехвърляне	Разработване и систематично използване на различни концепции за кариерно ориентиране, ориентирани към клиента, и методи за тестване, предвиждащи нуждите на по-възрастните учащи. Прехвърляне на дейности към други групи учащи, както и към теми.	Интернализация	Усвояване на предлагането на чувствителни индивидуални насоки на работниците, независимо от контекста и темата. Въдъновяване на другите да развият собствената си консултантска компетентност.
4	Да знаете кога (имплицитно разбиране)	Знание в коя ситуация да се предложи подходящият вид ,съобразена с възрастта подкрепа/съвет/информация (кариера, работна среда, психологическа), и кои източници на информация и/или външна помощ са налични и подходящи.	Откриване/действие самостоятелно	Проучване и прилагане на различни подходи за дейности по професионално ориентиране, насочени към клиента, по отношение на няколко области на консултиране. Възприемане на нови методи и теми в зависимост от нуждите на учащите (напр. кариера, живот, външна подкрепа и др.)	Саморегулация, детерминация	Решимост да предлагате кариерно ориентиране на по-възрастните работници по начин, ориентиран към клиента, и да развияте собствената си компетентност да ги съветвате (например чрез събиране на експертни знания, подобряване на уменията за общуване и др.)
3	Да знаете как	Да знаете как професионално да консултирате по-възрастните учащи в различни области, как да определяте техните нужди от обучение и как да реагирате по съответния начин. Да знаете как да извличате подходяща информация и да организирате професионална подкрепа.	Вземане на решение/избор	Подбиране и прилагане на ориентирани към клиента методи за професионално ориентиране от даден репертоар по подходящ начин. Консултиране в няколко тематични области и съответно организиране на структури/предложения.	Мотивация, признателност	Мотивираност за подобряване на собствената си компетентност за професионално ориентиране в съответствие с индивидуалните нужди, както и със стандартите за качество (напр. поверителност, уважение и др.). Намирате за важно кариерното ориентиране, насочено към



						клиента, да е достъпно за по-възрастните работници.
2	Да знаете защо (далечно разбиране)	Познаване на основните правила и методи за кариерно ориентиране, насочено към клиента. Да знае защо е необходимо да се отчитат и специфичните за възрастта аспекти.	Използване , имитиране	Използване на чувствителни към възрастта и ориентирани към клиента методи за професионално ориентиране, когато са предложени от други лица или ги имитират.	Възприемане на перспективата	Интерес към кариерно ориентиране, насочено към клиента, и възможност да го прилагате в работата си.
1	Да знаете какво/ Да знаете, че	да знаят какво е кариерно ориентиране, насочено към клиента, и че по-възрастните работници може да се нуждаят от подкрепа, за да преразгледат кариерата си. Да знаят, че професионалното ориентиране трябва да предвижда индивидуалните и специфичните за възрастта потребности и потенциали.	Възприема не на	Признаване, че някои по-възрастни работници се нуждаят от индивидуално професионално ориентиране. Разпознаване на особеностите на кариерните перспективи и потребности на по-възрастните работници.	Ориентация към себе си	Признаване на ползите от кариерното ориентиране, насочено към клиента, без да се обмисля прилагането му в собствената работа.

#### 4.2.9 Планиране на сценарии за опита на възрастните работници с мобилности

L	ЗНАНИЯ		УМЕНИЯ		НАГЛАСИ	
	Заглавие на нивото	Описание на нивото	Заглавие на нивото	Описание на нивото	Заглавие на нивото	Описание на нивото
5	Да знаете къде другаде (знания за трансфер)	Да знаете как да извършвате планиране на сценарии в различен контекст и с различни целеви групи. Да знаете как да адаптирате различните етапи към преследваните цели и как да модифицирате методологията в зависимост от нуждите на целевата група.	Разработване/конструиране/прехвърляне	Да можете да извършвате планиране на сценарии за различни цели и с различни целеви групи. Да можете да помагате на други хора при планирането на сценарии за мобилността на по-възрастните работници.	Интернализация	Грижа за подпомагане на планирането на сценариите по начин, ориентиран към клиента и отчитащ възрастта му. Въдъхновяване на други хора да подпомагат планирането на сценарии за мобилността на по-възрастните работници.
4	Да знаете кога (имплицитно разбиране)	Да знаете как да започнете разговор за опита в областта на мобилността с по-възрастен работник. Да знаете кога да започнете всяка фаза от процеса на планиране и как да избирате между различни методи и инструменти, за да отговорите най-добре на нуждите на клиента.	Самостоятелно откриване/действие	Възможност за започване на процес на планиране на мобилността с по-възрастен работник. Да можете да отделяте подходящо време за всяка стъпка от процеса, като адаптирате методите и инструментите въз основа на комуникацията с възрастните работници.	Саморегулация, детерминация	Решимост за подобряване на собствената компетентност за планиране на мобилността на по-възрастните работници. Търсене на добри практики, които да се препоръчат на обучаемите, и разработване на комуникационни стратегии за насърчаване на мотивацията за участие.
3	Да знаете как	Познаване в детайли на различните етапи от процеса на планиране на опита в областта на мобилността на по-възрастните работници. Познаване на инструментите, необходими за подпомагане на всяка стъпка.	Вземане на решение/избор	Да можете самостоятелно да планирате сценарии за преживявания, свързани с мобилността, като съчетавате видовете мобилност с целите на учащите и отчитате наличието на време, умения и ресурси.	Мотивация, признателност	Мотивация за ефективно планиране на опита на възрастните работници в областта на мобилността. оценяване на значението на мобилността за професионалното развитие на по-възрастните работници.



2	Да знаете защо (далечно разбиране)	Разбиране, че по-възрастните работници може да се нуждаят от помощ при планирането на своята мобилност. Познаване на основните компоненти на планирането на сценарии и на целите на всеки от тях.	Използване , имитиране	Възможност за подпомагане на планирането на сценарии за преживяванията на по-възрастните работници в областта на мобилността, като се следва сценарий и се осъществява надзор от страна на колеги/експерти.	Възприема не на перспекти вата	Интересувате се от подпомагане на планирането на опита на възрастните работници в областта на мобилността. Оценяване на ползите от мобилността за КДП на по-възрастните работници.
1	Да знаете какво/ Да знаете, че	Знаем, че опитът в областта на мобилността играе важна роля в ППО на по-възрастните работници.	Възприема не на	Признаване на факта, че опитът в областта на мобилността води до осезаеми ползи за възрастните работници, които участват в него.	Ориентация към себе си	Оценяване на личностните и професионалните ползи от опита в областта на мобилността, без да изпитвате необходимост да подкрепяте другите в прилагането му.



### 4.3 Компетенции за предоставяне на смесено консултиране и ориентиране

#### 4.3.1 Подготовка на решения за смесено обучение за по-възрастни учащи се

L	ЗНАНИЯ		УМЕНИЯ		НАГЛАСИ	
	Заглавие на нивото	Описание на нивото	Заглавие на нивото	Описание на нивото	Заглавие на нивото	Описание на нивото
5	Да знаете къде другаде (трансфер на знания)	Да знаете как да прилагате и оптимизирате висококачествени предложения за смесено обучение за различни контексти и цели и да знаете как да прилагате тези знания в други контексти.	Разработване/ конструиране прехвърляне	Разработване на нови решения за смесено обучение или оптимизиране на вече съществуващи такива за конкретни цели и подпомагане на други лица да прилагат смесено обучение.	Интернализация	Да се усвояват, за да се създават и подобряват предложения като смесено обучение. Вдъхновяване на другите да развият своята компетентност за създаване и прилагане на смесени формати на обучение.
4	Да знаете кога (имплицитно разбиране)	Да знаят как да прилагат подходящи решения за смесено обучение, за да постигнат предвиденото развитие на компетентностите на по-възрастните обучаеми в различни контексти. Да знаят за подходящото време за съчетаване на онлайн и присъствените елементи на смесеното обучение за по-възрастните учащи.	Самостоятелно откриване/действие	Проучване и прилагане на смесени формати на обучение, онлайн обучение и инструменти на социалните медии, подходящи за различни контексти. Оценяване на различните формати по отношение на тяхната адекватност за предвиденото развитие на компетентностите и нуждите на по-възрастните учащи. Предоставяне на обратна връзка на дизайнера с предложения за адаптиране на предложенията за обучение.	Саморегулация, детерминация	Решимост да подобрите собствения си капацитет за създаване на подходящи формати за смесено обучение. Намирате за важно да бъдете креативни и проактивни в това отношение.
3	Да знаете как	Да знаете как да прилагате решения за смесено обучение, които отговарят на нуждите на по-възрастните обучаеми и на специфичните им стилове на учене и които стимулират мотивацията на обучаемите чрез технически средства.	Вземане на решение/избор	Избор и прилагане на подходящи формати за смесено обучение от даден репертоар.	Мотивация, признателност	Оценяване на смесените учебни среди като привлекателен формат за развиване на компетентности от страна на учащите. Мотивираност за прилагане на предложения за смесено обучение, които са адекватни





						на нуждите на по-възрастните учащи.
2	Да знаете защо	Познаване на ползите от смесеното обучение. Да знаете, че решенията за смесено обучение са средство за изучаване на даден предмет със собствено темпо и последователност.	Използване , имитиране	Възприемане и прилагане на смесени формати на обучение, като инструкции или следване на примера на други.	Възприема не на перспективата	Интерес към използването на смесени учебни среди за собствени предложения за обучение.
1	Да знаете какво/ Да знаете, че	Да знаете какво представляват решенията за смесено обучение.	Възприема не	Разпознаване на решения за смесено обучение, които насърчават развитието на компетенциите, без да ги прилагат.	Ориентация към себе си	Възприемане на ползите от решенията за смесено обучение за по-възрастните обучаеми, без да изпитват необходимост от прилагане на елементи на смесено обучение в собствената си практика на обучение.

#### 4.3.2 Фасилитиране на самостоятелното, смесено обучение за по-възрастни учащи

ЗНАНИЯ		УМЕНИЯ		НАГЛАСИ		
L	Заглавия на нива	Описание на нивото	Заглавия на нива	Описание на нивото	Заглавия на нива	Описание на нивото
5	Да знаете къде другаде (знания за трансфер)	Да имате широка теоретична и практическа подготовка за това как да улеснявате процесите на смесено обучение, как да прилагате различни инструменти при различни условия и с различни целеви групи, включително по-възрастни учащи, и как да прехвърляте тези знания в други области.	Разработване/изграждане, прехвърляне	Разработване на нови подходи и експертен опит за улесняване на смесеното обучение, като се използват различни инструменти и LMS в различни контексти, за различни целеви групи, включително по-възрастни учащи и развитие на компетентността.	Инкорпорация	Да сте усвоили, фасилитираното обучение на учащите в смесена среда на обучение. Вдъхновяване на другите да подобрят своята компетентност за улесняване на смесеното обучение.
4	Да знаете кога (имплицитно разбиране)	Да знаете кога и как да прилагате, да оценявате ефективността и гъвкаво да адаптирате подходящите условия за смесено обучение (ИТ инструменти за обучение, системи за управление на обучението) за постигане на предвидените компетентности в различни условия и за различни целеви групи, включително по-възрастни обучаеми.	Откриване на самостоятелно действие	Проучване на свързаната с това теория, разширяване на собствената компетентност за улесняване на подходящо смесено обучение с условия за учене, свързани с развитието на компетентността на по-възрастните учащи, както е предвидено.	Саморегулация, решителност	Решимост да проучите и подобрите теорията и практиката за улесняване на смесеното обучение за по-възрастни учащи. Намирате за важно да бъдете креативни в това отношение.



3	Да знаете как	Да знаете как да улесните смесеното обучение, включващо множество гледни точки и разглеждащо конкретни индивидуални преживявания и автентични проблеми.	Вземане на решение/избор	Улесняване на смесеното обучение чрез избор от репертоара на известни ИТ инструменти за обучение и LMS. Избор и изпробване на подходящи формати.	Емпатия/ Оценяване	Оценяване на смесеното обучение като форма за развиване на компетентности от страна на учащите и мотивация за подобряване на собствената им компетентност за улесняване на обучението.
2	Да знаете защо (далечно разбиране)	Да знаете, че смесените среди за учене разглеждат множество гледни точки и конкретни индивидуални преживявания, включващи автентични проблеми.	Използване/ Имитация на	Прилагане или адаптиране на съществуващи системи за управление на смесено обучение и формати за смесено обучение за собствени предложения за обучение. Улесняване на смесеното обучение по указания или подражание на други.	Възприемане на перспективата	Да се интересувате от улесняване на смесени среди за обучение и различни системи за управление на обучението в собствената си работа.
1	Да знаете какво/ Да знаете какво	Да знаете какво представлява смесеното обучение и каква е ролята на фасилитатора в него.	Възприемане	Разпознаване на смесеното обучение и възприемане на предимствата му за развитие на компетентността.	Ориентиран към себе си	Чувствате, че улесняването на смесеното обучение може да бъде полезно за учащите, но не смятате да го прилагате.

#### 4.3.3 Използване на методи и техники за обучение, съобразени с възрастта.

L	ЗНАНИЯ		УМЕНИЯ		НАГЛАСИ	
	Заглавие на нивото	Описание на нивото	Заглавие на нивото	Описание на нивото	Заглавие на нивото	Описание на нивото
5	Да знаете къде другаде (трансфер на знания)	Да знаете как да пренасяте методите и техниките в различни учебни контексти, области на съдържание или към други целеви групи. Да знаете как да пренасяте знанията за методите и техниките на учене в други области на живота.	Разработване/ конструиране/ прехвърляне	Разработване на нови предложения за обучение, включително различни методи, стилове и техники на обучение. Систематично използване на различни методи, стилове и техники на обучение при разработване на курсове.	Интернализация	Да усвоявате непрекъснато оптимизиране на използването на различни методи, стилове и техники за различни контексти и обучаеми.  Вдъхновяване на другите да развият своята компетентност за използване на различни методи, стилове и техники на учене.
4	Да знаете кога (имплицитно разбиране)	Да знаете кога и как да прилагате подходящи методи и техники за учене в различни контексти и за различни целеви групи.	Откриване/ действие самостоятелно	Проучване и прилагане на (нови) методи, стилове и техники на обучение по подходящ начин.	Саморегулация, детерминация	Чувствате нуждата да бъдете проактивни в използването на различни методи, стилове и техники на учене. Решимост да подобрявате собствената си компетентност за използване на различни методи, стилове и техники.
3	Да знаете как	Да знаете как да използвате различни методи и техники на обучение, подходящи за определен контекст и целеви групи.	Вземане на решение/избор	Подбиране и прилагане на предварително известни методи, стилове или техники на учене по подходящ начин.	Мотивация, признателност	Оценяване на различните методи на учене и техники като цяло. Смятате, че е важно да може да прилага различни методи за учене, техники, подходящи за различни контексти.
2	Да знаете защо	Да знаете защо използването на различни методи и техники допринася за въздействието и	Използване, имитиране	Използване на различни методи и техники за учене, когато получавате	Възприемане на	Да се интересувате от прилагането на съобразени с



		успеха на предложението за обучение.		инструкции или следват примера на други хора.	перспективата	възрастта методи, стилове и техники на обучение.
1	Да знаете какво/ Да знаете какво	Да знаете, че съществуват различни методи, стилове и техники на учене, които са повече или по-малко подходящи за различни контексти и целеви групи.	Възприема не	Разпознаване на различни методи, стилове и техники на учене (без да ги прилагате).	Ориентация към себе си	Възприемане на ползите от прилагането на методи, стилове и техники за обучение, съобразени с възрастта, без да се обмисля приемането на такива методи, стилове и техники в собствената практика на обучение.

#### 4.3.4 Фасилитиране на процесите на учене, съобразени с възрастта

	ЗНАНИЯ		УМЕНИЯ		НАГЛАСИ	
L	Заглавия на нива	Описание на нивото	Заглавия на нива	Описание на нивото	Заглавия на нива	Описание на нивото
5	Да знаете къде другаде (знания за трансфер)	Да имате богат опит в използването на различни методи и инструменти за улесняване на ученето през целия живот на по-възрастните учащи...	Разработване, конструиране, прехвърляне	Развитие на собствения опит и създаване на нови подходи към процесите на учене, съобразени с възрастта.	Инкорпорация	Да сте усвоили приложението на методи и стилове на учене, съобразени с възрастта. Намерите за важно другите да развият своята компетентност и да ги вдъхновяват да го правят.
4	Да знаете кога (имплицитно разбиране)	Да знаете кога и как да улеснявате процесите, свързани с ученето през целия живот на по-възрастните учащи, за различни цели и контексти. Да знае как да оценява и подобрява ефективността на обучението, като използва различни инструменти (напр.: електронно обучение).	Откриване на самостоятелно действие	Улесняване на обучението, съобразено с възрастта, с помощта на разнообразни инструменти за различни контексти и развитие на компетентността. Подпомагане на всеки учащ да определи собствената си стратегия за учене. Възможност за оптимизиране на съществуващите концепции.	Саморегулация, решителност	Решимост да проучват и усъвършенстват теорията и практиката на улесняване на обучението, съобразено с възрастта. Намерите за важно да бъдат проактивни и креативни в това отношение.
3	Да знаете как	Знания за улесняване на ученето през целия живот на по-възрастните учащи. Познаване на инструментите (включително електронното обучение) и функционалностите им и	Вземане на решение/избор	Избор на подходящи методи и стилове за улесняване на учебния процес, съобразен с възрастта. Наблюдение на въздействието	Емпатия/Оценяване	Оценяване на използването на възрастово съобразения подход в образованието. Мотивация за подобряване на собствената компетентност за улесняване на



		как да се подпомагат по-възрастните учащи при прилагането им.		върху отделните обучаеми по отношение на целите.		обучението, съобразено с възрастта.
2	Да знаете защо (далечно разбиране)	Познаване на ползите от ученето през целия живот за по-възрастните учащи в определени области, например, че то може да подобри мотивацията, самостоятелността, сътрудничеството и творчеството на учащите.	Използване , имитация на	Прилагане на съществуващи методи и стилове, като същевременно улеснява процеса на учене, съобразен с възрастта на учениците, според инструкциите или подражанието на другите.	Перспективно вземане	Да се интересувате от улесняване на обучението, съобразено с възрастта, и да обмисляте ползите от него за себе си и за учащите.
1	Да знаете какво/ Да знаете, че	Да знаете, че учащите се нуждаят от помощ, когато участват в учене през целия живот.	Възприемане	Възприемане на факта, че улесняването на обучението, съобразено с възрастта, изисква специфичен набор от умения.	Ориентиран към себе си	Чувствате, че подпомагането на учащите в ученето през целия живот може да бъде полезно, но не смятате да го прилагате.

## 4.4 Компетенции за оценяване на напредъка в обучението

### 4.4.1 Разработване и прилагане на мерки за оценка

	ЗНАНИЯ		УМЕНИЯ		НАГЛАСИ	
L	Заглавие на нивото	Описание на нивото	Заглавие на нивото	Описание на нивото	Заглавие на нивото	Описание на нивото
5	Да знаете къде другаде (трансфер на знания)	Да знаете как стратегически да разработвате концепции за оценка за различни цели и контексти. Да знаете как да пренасяте принципите на обобщаващото и формиращото оценяване в други области на работата и живота.	Разработване/ конструиране прехвърляне	Разработване на собствени концепции и инструменти за оценка, определяне на критерии и цели, които служат за отчетност и обучение, и непрекъснатото им оптимизиране в зависимост от контекста и целите. Разработване на съответните дейности.	Интернализация	Да усвоите оптимално планиране на процесите на оценяване.  Считате, че е важно правилното планиране на оценката да бъде признато като основен въпрос на качествените грижи. Вдъхновяване на другите за прилагане на оценката.
4	Да знаете кога (имплицитно разбиране)	Да знаете как да планирате подходящи дейности за оценяване, съобразени с контекста и целите, за да отговори на критериите за качество. Да знаете в кой момент да въведете различни инструменти за оценяване, които подпомагат обучението и могат да се използват за подобряване на учебния процес.	Откриване /действие самостоятелно	Проучване на теорията и инструментите за разширяване на собствения капацитет. Изследване на теория и инструменти. Правилно провеждане на подходящи дейности по оценяване за различни цели и контексти, съобразени с дадените срокове.	Саморегулация, детерминация	Решителност за подходящо проектиране на процесите на оценяване и подобряване на собствената компетентност за това. Да смятате, че е важно да бъдете проактивни и креативни в това отношение.





3	Да знаете как	Да знаете как да създавате концепции за оценка, които подпомагат ученето (определяне на цели, показатели за успех, график, инструменти) и/или отчетността. Познаване на различните методи за оценяване и как да се използват резултатите за подобряване на обучението.	Вземане на решение/и збор	Създаване на концепции за оценяване въз основа на дадени цели и критерии и подбор и комбиниране на подходящи инструменти от съществуващия репертоар.	Мотивация, признателност	Оценяване на оценяването като цяло и мотивация за развиване на собствената компетентност за прилагане на качествени процеси на оценяване за целите на отчетността и обучението.
2	Да знаете защо	Познаване на целта на оценяването, напр. че то може да бъде насочено към отчетност и/или подпомагане на обучението. Да знаете, че оценката изисква рамкова концепция, в която са определени критерии за качество и цели.	Използване, имитиране	Прилагане на дадени инструменти за оценяване като инструкции или подражание на други в рамките на съществуваща рамка за оценяване.	Възприемане на перспективата	Да се интересувате от процесите на оценяване и как да ги използвате в собствената си работа. Да се мисли за развиване на компетентност за тяхното разработване.
1	Да знаете какво/ Да знаете, че	Познаване на различните форми на оценяване и тяхното предназначение. Да знаете, че оценяването е процес, който се състои от няколко етапа.	Възприемане	Разпознаване на инструментите и процесите за оценка и тяхното предназначение.	Ориентация към себе си	Усещането, че процесите на оценяване са полезни, без да се свързват със собствената работа.

#### 4.4.2 Анализ на резултатите от оценката

	ЗНАНИЯ		УМЕНИЯ		НАГЛАСИ	
L	Заглавие на нивото	Описание на нивото	Заглавие на нивото	Описание на нивото	Заглавие на нивото	Описание на нивото
5	Знаейки къде другаде (трансфер на знания)	Да има експертни познания за това как да анализира резултатите от оценяването въз основа на различни източници на оценка спрямо дадени цели и задължения. Знания за стратегическо извеждане на мерки за адаптиране на различни нива на учебния план (напр. контекст, съдържание).	Разработване/не/ конструира не прехвърля не	Разработване на собствени техники за анализ на оценката, основани на теорията и практиката. Способност за стратегическо използване на резултатите от анализа за подобряване на проектите за обучение в различни контексти, като се предвиждат различни цели, аспекти на качеството и условия.	Интернализация	Да са усвоили уменията да анализират оценката и да извличат подобрения в обучението от тези резултати, като предвиждат контекста и целите. Въдъновяване на другите също да се посветят на тази компетентност.
4	Да знаете кога (имплицитно разбиране)	Да знаете кога и как да реагирате на резултатите от оценката. Да знаете как да разграничавате резултатите от оценяването по отношение на целите, критериите за качество и дадените правила и ресурси и как да правите изводи за адаптиране на учебния план в съответствие с приоритетите.	Откриване/ действие самостоятелно	Проучване на начините за анализиране и обработка на резултатите от оценяването. Прилагане на резултатите от анализа за интегрирани подходи за оптимизиране на проектите за обучение, предвиждащи (различни) дадени условия и цели.	Саморегулация, детерминация	Решимост да развие собствените си знания и опит в анализа на оценяването и да използват тези резултати за подобряване на проектите за обучение спрямо целите и критериите за качество.  Намираме за важно да бъдем проактивни и креативни в това отношение.



3	Да знаете как	Да знаете как да анализирате резултатите от оценката спрямо качествени показатели, които предоставят доказателства за избраните цели, и как да използвате резултатите в предложенията за обучение.	Вземане на решение/избор	Избор и прилагане на методи за анализ на оценката от известен репертоар. Вземане на решение за подходящи адаптации въз основа на дадени цели и критерии за качество с цел подобряване на учебните проекти.	Мотивация, признателност	<p>Оценяване на резултатите от анализа на оценяването с цел подобряване на проектите за обучение и по-добро изпълнение на целите и критериите за качество.</p> <p>Мотивация за подобряване на собствената компетентност за определяне на анализ на оценката и използване на резултатите.</p>
2	Да знаете защо	Да знаете защо е необходимо да се анализира оценката и защо са необходими показатели.	Използване, имитиране	От време на време прилагате методи за анализ на резултатите от оценяването, както сте инструктирани или като подражавате на другите. Копиране и прилагане на съществуващи методи.	Възприемане на перспективата	Интерес към анализа и обработката на оценките с цел адаптиране на проектите за обучение, за да бъдат по-добре съобразени с целите и критериите за качество. Да се интересувате от ползите от анализа на оценяването.
1	Да знаете какво/ Да знаете, че	Да знаете какво представляват показателите, и че те са информационната основа за анализ и обработка на резултатите от оценката. Да знаете каква е целта на оценяването.	Възприемане	Разпознаване на функциите и методите за анализ и обработка на оценките в образователен контекст.	Ориентация към себе си	Усещане, че анализът и обработката на резултатите от оценяването по отношение на целите и критериите за качество могат да бъдат полезни, без да се обмисля това.

#### 4.4.3 Оценяване на компетенциите и резултатите от обучението на учащите

L	ЗНАНИЯ		УМЕНИЯ		НАГЛАСИ	
	Заглавие на нивото	Описание на нивото	Заглавие на нивото	Описание на нивото	Заглавие на нивото	Описание на нивото
5	Да знаете къде другаде (трансфер на знания)	Имате обширни познания за оценяването на компетентността и резултатите от обучението и как да пренесете тези техники в различни области на живота. Да знаете как да използвате резултатите в полза на обучаващите се и на собствената си работа.	Разработване/ конструиране/ прехвърляне	Разработване на собствени/нови методи за оценяване на компетентностите и резултатите от ученето и стратегическото им прилагане в широк спектър от учебни контексти. Да можете да ги пренасяте в други области на живота/работата.	Интернализация	Да сте усвоили методите за оценяване на компетентностите и резултатите от ученето в различни области и да развivate непрекъснато своята компетентност. (Мотивиране на другите да развиват тази компетентност.)
4	Да знаете кога (имплицитно разбиране)	Запознаване с теориите за развитие на компетентността и резултатите от обучението. Да знаете в коя ситуация да прилагате правилната техника за оценяване и да знаете как да създавате подходящи инструменти за различни учебни условия и целеви групи.	Откриване/ действие самостоятелно	Разширяване на собствената си способност за оценяване на компетентностите и резултатите от обучението чрез допълнителни изследвания. самостоятелно и правилно прилагане на подходящи техники за оценяване за различни целеви групи, учебен контекст и цели.	Саморегулация, детерминация	Решимост да развиете собствената си компетентност за оценяване на компетентностите и резултатите от обучението на учащите. Намерете за важно да бъдете проактивни и креативни в това отношение.
3	Да знаете как	Познаване на различни методи за оценка на компетентностите и резултатите от обучението, като тестове, интервюта, наблюдения, и как да ги избирате и прилагате правилно. Познаване на концепциите за развитие на компетентностите и анализ на оценката.	Вземане на решение/и збор	Избиране и прилагане на известни методи за оценяване по правилен начин, подходящ за целевата група (по-възрастни ученици) и контекста на обучението (напр. формални или неформални, обобщаващи или формиращи).	Мотивация, признателност	Оценяване на компетентността и резултатите от обучението като цяло. Мотивираност за развиване на собствената си компетентност в тази насока.



2	Да знаете защо	Познаване на различните цели на оценяването на компетентностите и резултатите от ученето, например за учене, за подбор или за профилиране. Да знаете защо са необходими различни форми на оценяване.	Използван е, имитиране	Понякога прилагате дадени методи за оценяване на компетенциите и резултатите от ученето, като получавате инструкции или подражавате на други.	Възприем ане на перспект ивата	Интересувате се от оценяването на компетенциите и резултатите от обучението и обмисляте да научите повече за него.
1	Да знаете какво/ Да знаете, че	Да знаете какво е оценка. Знае, че има различни форми за оценяване на компетентностите и резултатите от обучението.	Възприема не на	Възприемане на функцията на дейностите и процесите за оценка на компетентността, без да се ангажирате допълнително.	Ориентац ия към себе си	Усещане, че оценката на компетенциите и резултатите от обучението може да има отношение към собствената ви работа.



#### 4.4.4 Оценяване и документиране на резултатите от обучението с LEVEL5

ЗНАНИЯ		УМЕНИЯ		НАГЛАСИ		
L	Заглавие на нивото	Описание на нивото	Заглавие на нивото	Описание на нивото	Заглавие на нивото	Описание на нивото
5	Да знаете къде другаде (трансфер на знания)	Да имате експертни познания за това как да докажете резултатите от обучението с LEVEL5 и свързаните с това задачи за прилагането му. Да знаете как да прехвърляте идеите и практиките в други контексти и целеви групи.	Разработване/конструиране/прехвърляне	Разработване на нови подходи за доказване на компетентностите по отношение на резултатите от обучението и създаване на нови условия за оценяване за различни цели. Способност за пренасяне на концепцията в различни контексти.	Интернализация	Придобиване на умения за прилагане на LEVEL5 за документиране на развитието на компетентностите поради многобройните му ползи. Мотивиране на другите да прилагат концепцията като инструмент за професионално развитие.
4	Да знаете кога (имплицитно разбиране)	Да знаете как подходът може да се използва в полза на учащите. Да знаете в каква дълбочина и в каква ситуация може да се приложи концепцията за доказване на резултатите от ученето. Да знаете как да оценявате и документирате резултатите от ученето за различни цели.	Откриване/действие самостоятелно	Проучване на подходящи дескриптори на резултатите от обучението за различни цели и търсене на подходящи техники за доказване на компетентностите с резултатите от обучението по критериите за качество и съответно оценяване на учащите.	Саморегулация, детерминация	Да сте решени да бъдете проактивни и креативни в прилагането на LEVEL5. Оценяване на ползите за преподавателите и учащите, свързани с него.
3	Да знаете как	Да знаете как да прилагате метода LEVEL5, за да оценявате и доказвате компетентностите и резултатите от ученето. Да познавате свързаните с тях критерии за качество и как да ги	Вземане на решение/избор	Оценяване на учащите спрямо описаните резултати от обучението и аргументиране на това по правилен начин.	Мотивация, признателност	Оценяване на концепцията за доказване на компетентности с LEVEL5 като цяло. Мотивираност за развиване на



		спазвате при доказване на резултатите. Да знаете как целта на валидирането влияе върху резултатите.		Да можете да съобщавате на учащите и на други заинтересовани страни за ползите от LEVEL5.		собствена компетентност за работа с него.
2	Да знаете защо	Познаване на целта и ползите от LEVEL5 и от доказването на компетентности по отношение на резултатите от обучението като цяло. Да знаете с кои теории за учене е свързан.	Използван е, имитиране	Описване на компетенциите на учащите по отношение на резултатите от ученето като такива, които са инструктирани от други хора или следват дадени примери.	Възприема не на перспективата	Интересувате се от концепцията на LEVEL5 и смятате да научите как да я прилагате.
1	Да знаете какво/ Да знаете, че	Да знаете какво е LEVEL5. Да знаете какво означава да оценявате и доказвате резултатите от обучението по отношение на знанията, уменията и нагласите.	Възприема не на	Възприемане на LEVEL5 като подход за доказване на компетентности по отношение на резултатите от обучението, без да се обмисля прилагането му.	Ориентация към себе си	Усещането, че доказването на компетентности с LEVEL5 може да бъде от значение за собствената работа.



## 4.5 Компетенции на обучаемите

### 4.5.1 Межкултурна компетентност

	ЗНАНИЯ		УМЕНИЯ		НАГЛАСИ	
	Заглавия на нива	Описание на нивото	Заглавия на нива	Описание на нивото	Заглавия на нива	Описание на нивото
5	Да знаете къде другаде (стратегически трансфер)	Познаване на собствените културни референтни рамки и различните модели на културни различия. Познаване на стратегии за успешно общуване с хора от различни други култури.	Разработване, конструиране, прехвърляне	Умение да се поставяте на мястото на другите и да прилагате различни межкултурни подходи. Разработване на собствени подходи за общуване с хора от други култури и подпомагане на другите да се усъвършенстват.	Учредяване	Усвояване на начините за преодоляване на културните пречки в общуването. О съзнаване на факта, че собствената култура формира собствените реакции, и способност да се преодолява това. Вдъхновяване на другите да подобрят межкултурната си комуникация.
4	Да знаете кога (имплицитно разбиране)	Познаване на други култури и разбиране как културните аспекти могат да повлияят на комуникацията. Познаване на подводните камъни на културните недоразумения и начините за тяхното избягване. Прилагане на конкретна примерна теория в практиката.	Откриване на самостоятелно действие	Активно събиране на информация за комуникационните характеристики на други култури и обогатяване на собствената комуникационна компетентност чрез пренасяне на различните елементи в собствения контекст.	Ангажимент	Зачитане и оценяване на културните различия и решимост (ангажираност) за преодоляване на пречките в общуването между хора с различен културен произход.
3	Да знаете как	Да знаете как да предвидите някои културни среди и различия и как да адаптирате комуникацията си към тях.	Вземане на решение/избор	Да можете да прилагате основни стратегии в межкултурната комуникация, например активно слушане, огледално отразяване,	Мотивация/оценка	Да осъзнавате, че имате културни ценности или предположения, които се различават от тези на другите. Да уважавате и цените различните стилове на общуване и да сте





				възприемане на невербални знаци.		мотивирани да подобряват собствената си компетентност.
2	Да знаете защо (далечно разбиране)	Знанието, че собствената култура е от основно значение за това, което виждаме, как осмисляме видяното, как се изразяваме, и че другите са повлияни по същия начин от собствената си култура.	Използване, имитиране	Осъзнато общуване, като се съобразявате с културната среда на другите хора. Реагиране на разнообразието по примера на другите.	Възприемане на перспективата	Любопитство към културното многообразие и различните стилове на общуване. Приемане на различни начини на комуникация и обмисляне на възможността да научите повече за тях.
1	Да знаете какво	Да знаете, че различните култури имат различни начини на общуване.	Възприемане	Разпознаване на различните стилове на общуване в зависимост от културната среда.	Ориентация към себе си	Отчитате ползите от културата на разумното общуване, но не изпитвате нужда да бъдете активни в това отношение.



#### 4.5.2 Предприемачество за възрастни

		ЗНАНИЯ		УМЕНИЯ/СПОСОБНОСТИ		НАГЛАСИ /ЦЕННОСТИ	
L	Заглавия на нива	Описание на нивото		Заглавия на нива	Описание на нивото	Заглавия на нива	Описание на нивото
5	Да знаете къде другаде (стратегически трансфер)	Да знаете как да пренасяте предприемаческите умения и концепции в други контексти. Да знаете как да помагате на по-възрастните работници да прилагат предприемачеството в собствената си кариера.		Разработване, конструирване, прехвърляне	Способност за пренасяне на по-стари предприемачески стратегии в нов контекст. Активно планиране и създаване на нови предприемачески дейности.	Учредяване	Да усвоите предприемачеството като основна лична нагласа. Да бъдете вдъхновение за другите в тяхната предприемаческа дейност.
4	Да знаете кога (имплицитно разбиране)	Да знаете кога да приложите правилния инструмент от портфолиото от различни предприемачески подходи и инструменти. Да знаете кога да използвате определени предприемачески стратегии.		Откриване на самостоятелно действие	Умишлено търсене на предприемачески възможности. Търсене и избор на подходящи предприемачески техники и инструменти за развитие на кариерата. Създаване и изпълнение на предприемаческа стратегия за собствения контекст и професионална област.	Ангажираност	Решителност и активност при използването и подобряването на собствените компетенции в областта на възрастните предприемачи. Намирате за важно да бъдете креативни в това отношение.
3	Да знаете как	Познаване на различни предприемачески подходи, техники и инструменти за развитие на бизнеса и стойността. Теоретични познания за това как да се действа в съответствие с предприемаческата концепция.		Вземане на решение/избор	Участие в предприемачески дейности, които се предлагат от други хора в познати и необезпокоявани условия. Избор на единични предприемачески инструменти от определено портфолио.	Мотивация/оценка	Оценяване на предприемачеството като цяло. Мотивация за развитие на собствените предприемачески компетенции и виждания.
2	Да знаете защо (далечно разбиране)	Знаейки, че благодарение на по-възрастните предприемачи, човек може да започне нови професионални инициативи, да развие собствен бизнес и дори да се самоиздържа. Да знаете,		Използване, имитиране	От време на време участвате в неструктурирани предприемачески дейности. Извършване на предприемачески дейности, когато са инструктирани за това.	Възприемане на перспективата	Любопитство и интерес към предприемачеството сред по-възрастните и свързаните с него концепции и възможности.



		че предприемачеството включва социална отговорност.				
1	Да знаете какво	Да знаете, че предприемачеството за възрастни хора е концепция, която внася инициативност в кариерата на по-късен етап от живота, без да е задължително да се стартира собствен бизнес.	Възприемане	Възприемане и признаване на концепцията за предприемачество на по-късна възраст, без да се предприемат по-нататъшни стъпки.	Ориентация към себе си	Възприемане на концепцията за предприемачество на по-късна възраст, без да я свързвате със себе си.



#### 4.5.3 Набелязване на идеи и възможности

		ЗНАНИЯ		УМЕНИЯ		НАГЛАСИ	
L	Заглавия на нива	Описание на нивото		Заглавия на нива	Описание на нивото	Заглавия на нива	Описание на нивото
5	Да знаете къде другаде (стратегически трансфер)	Да знаете как да пренасяте уменията и концепциите за създаване на идеи в други контексти. Да знаете как да помагате на други хора да действат успешно в различни предприемачески структури в това отношение.		Разработване, конструиране, прехвърляне	Способност за прехвърляне на стратегиите за създаване на идеи и прототипи в нов бизнес контекст. Активно планиране и създаване на нови предприемачески дейности въз основа на идеализиране и създаване на прототипи.	Учредяване	Да сте усвоили идеите и прототипите като основна лична предприемаческа нагласа. Да бъдете вдъхновение за другите в техните дейности по създаване на идеи и прототипи.
4	Да знаете кога (имплицитно разбиране)	Да знаете кога да приложите правилните инструменти от портфолиото от различни подходи и инструменти за създаване на идеи и прототипи. Да знаете кога да използвате определени стратегии за създаване на идеи и прототипи.		Откриване на самостоятелно действие	Умишлено търсене и избор на подходящи техники и инструменти за създаване на идеи и прототипи за собствения бизнес. Създаване и изпълнение на стратегия за създаване на идеи и прототипи за собствения контекст и професионална област.	Саморегулация, ангажираност	Решителност и проактивност при използването и подобряването на идеите и прототипите в собствената среда. Намирате за важно да бъдете креативни в това отношение.
3	Да знаете как	<p>Познаване на различни подходи за създаване на идеи и прототипи, техники, свързани с:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Откриване на възможности</li> <li>Създаване на идеи</li> <li>Работа за постигане на визия</li> <li>Оценяване на идеи</li> <li>Проверка за устойчивост.</li> </ul> <p>Теоретично знание как да действате в рамките на</p>		Вземане на решение/избор	Участие в дейности по създаване на идеи и прототипи, предлагани от други хора, в безопасен (необезпокояван) контекст. Избор на единични инструменти за създаване на идеи и прототипи от дадено (известно) портфолио	Мотивация/оценка	Оценяване на идеите и създаването на прототипи като цяло. Мотивация за развиване на собствените компетенции и виждания за създаване на идеи и прототипи.



		концепцията за създаване на идеи и прототипи.				
2	Да знаете защо (далечно разбиране)	Да имате основни познания за творчеството и иновациите. Да знаете, че създаването на идеи, многостранният поглед върху идеите и проверката на идеите са съществена част от развитието на продукта/услугата и бизнеса. Разбиране на основните аспекти на създаването на идеи и прототипи.	Използва не, имитиране	От време на време участвате в неструктурирани дейности, свързани със създаването на идеи. Извършване на действия за създаване на идеи, когато са инструктирани за това.	Възприемане на перспективата	Да сте любопитни и да се интересувате от идеи, прототипи и възможности.
1	Да знаете какво	Да знаете, че предприемачеството се основава на иновации и създаване на идеи.	Възприемане	Възприемане и разпознаване на концепцията за създаване на идеи и възможности, без да се предприемат допълнителни стъпки.	Ориентация към себе си	Възприемане на концепцията за създаване на идеи и възможности, без да я свързвате със себе си.



#### 4.5.4 Планиране и управление на ресурсите

L	ЗНАНИЯ		УМЕНИЯ/СПОСОБНОСТИ		НАГЛАСИ/ЦЕННОСТИ	
	Заглавия на нива	Описание на нивото	Заглавия на нива	Описание на нивото	Заглавия на нива	Описание на нивото
5	Да знаете къде другаде (стратегически трансфер)	Задълбочени познания за това как да се прехвърлят методологиите за планиране и управление на ресурсите в други контексти.	Разработване, конструиране, прехвърляне	Адаптиране и доразвиване на методологиите за планиране и управление на ресурсите в собствения професионален контекст.	Учредяване	Да сте усвоили планирането и управлението на ресурсите по ефективен и устойчив начин. Вдъхновяване на другите да прилагат техники за управление на ресурсите.
4	Да знаете кога (имплицитно разбиране)	Практически познания за различните методологии за планиране и управление на ресурсите и за това в кои ситуации кой инструмент е подходящ.	Откриване на самостоятелно действие	Търсене на по-конкретна информация за методологиите за планиране и управление на ресурсите и разширяване на собственото портфолио от инструменти.	Ангажимент	Усещане за необходимостта от прилагане на методологии за планиране и управление на ресурсите в собствения контекст. Решимост да подобрите собствените си компетенции по отношение на методологиите за планиране и управление на ресурсите.
3	Да знаете как	Теоретични познания за различни методологии за планиране и управление на ресурсите. Знание как да ги прилагате в конкретни проектни ситуации.	Вземане на решение/избор	Активно прилагане на специфични инструменти за планиране и изпълнение, както и за контрол и оптимизация на ресурсите.	Мотивация/признателност	Оценяване на стойността на методологиите за планиране и управление на ресурсите и мотивация за тяхното прилагане.
2	Да знаете защо (далечно разбиране)	Разбиране на причините, поради които подходящото планиране е от решаващо значение за успеха.	Използване, имитиране	Понякога планирате действия и съзнателно разпределяте ресурси, когато получавате инструкции или следвате примера на други хора.	Възприемане на перспективата	Любопитство към различните подходи за управление на ресурсите и техния потенциал за собствена работа.



1	Да знаете какво	Да знаете, че планирането и управлението на ресурсите са необходими при всички видове проекти.	Възприемане	Разпознаване на ситуации, в които е необходимо планиране, без да се действа.	Ориентация към себе си	Свързване на планирането и управлението на ресурсите само със собствените ресурси.
---	-----------------	--	-------------	--	------------------------	--



#### 4.5.5 Ориентация към клиента

	ЗНАНИЯ		УМЕНИЯ/СПОСОБНОСТИ		НАГЛАСИ/ЦЕННОСТИ	
L	Заглавия на нива	Описание на нивото	Заглавия на нива	Описание на нивото	Заглавия на нива	Описание на нивото
5	Да знаете къде другаде (стратегически трансфер)	Интуитивно познаване (или способност за придобиване на знания) на начина на работа с всеки клиент във всеки контекст. Да знаете как да пренасяте знанията си за клиентите в други области на живота.	Разработване, конструиране, прехвърляне	Активно планиране и разработване на собствени/нови стратегии, ориентирани към клиента, които са част от по-широк подход, например визията на компанията или маркетинговата стратегия.	Учредяване	Да действате в полза на клиента, да реагирате интуитивно на нуждите на различните клиенти по подходящ начин и да вдъхновявате другите да ценят ориентацията към клиента.
4	Да знаете кога (имплицитно разбиране)	Да знаете кои действия са необходими, за да помогнете на клиентите с конкретни изисквания при голямо разнообразие от ситуации и различни типове клиенти.	Откриване на самостоятелно действие	Активно проучване и разширяване на собствената компетентност за адекватно реагиране на клиентите по отношение на нуждите им и конкретната ситуация.	Ангажимент	Решимост да подобрявате собствената си компетентност, да обслужвате клиентите и да отговаря адекватно на техните нужди.
3	Да знаете как	Познаване на специфичните нужди на клиентите и как собственото поведение и подход могат да бъдат адаптирани към нуждите на тези клиенти като цяло.	Вземане на решение/избор	Умение да избирате и прилагате подходящо поведение спрямо клиента в зависимост от неговите нужди от набор от основни стратегии.	Мотивация/оценка	Оценяване на ориентацията към клиента. Мотивираност за развиване на собствената компетентност да се отговаря на нуждите на клиентите в съответствие с техните потребности.
2	Да знаете защо (далечно разбиране)	Да знаете, че има различни начини за работа с клиенти, и че клиентите	Използване, имитиране	Адаптиране на собственото поведение към клиента, когато му	Възприемане на перспективата	Любопитство и интерес към темата за подкрепа на клиентите в зависимост от техните специфични нужди.





		имат различен опит и нужди.		е наредено или като имитира други.		
1	Да знаете какво	Знаете, че клиентите се държат по различен начин и че ориентацията към клиента е подходяща концепция за справяне с това.	Възприемане	Виждане и разпознаване на различни поведения на клиентите, без да се предприемат действия.	Ориентация към себе си	Неотнасяне на темата за ориентацията към клиента към себе си и собствения си професионален живот.



#### 4.5.6 Работа в мрежа

L	ЗНАНИЯ		УМЕНИЯ/СПОСОБНОСТИ		НАГЛАСИ/ЦЕННОСТИ	
	Заглавия на нива	Описание на нивото	Заглавия на нива	Описание на нивото	Заглавия на нива	Описание на нивото
5	Да знаете къде другаде (стратегически трансфер)	Да знаете как да интегрирате работата в мрежа в различните дейности и в сътрудничеството с колеги и заинтересовани страни. Да знаете как да помагате на други хора да действат успешно в различни мрежови структури.	Разработване, конструиране, прехвърляне	Активно планиране и създаване на възможности за работа в мрежа с цел подобряване на знанията и установяване на нови начини за сътрудничество с другите. Способност да пренасяте подходите за работа в мрежа в други области на живота.	Учредяване	Усвояване на умения за работа в мрежа по всяко време. Наслаждавате се на работата в мрежа и вдъхновявате другите да подобрят своите умения за работа в мрежа.
4	Да знаете кога (имплицитно разбиране)	Да знаете как и кога да прилагате различни техники за работа в мрежа за конкретни задачи или цели. Да знаете как да действате в различни мрежови структури.	Откриване на самостоятелно действие	Умишлено търсене на възможности за работа в мрежа и проучване на нови техники за работа в мрежа. Избор на подходящи техники за работа в мрежа в зависимост от целите и събеседниците и предприемане на подходящи действия.	Ангажимент	Усещане за необходимост от проактивност и креативност в работата в мрежа. Решимост за подобряване на компетентността в работата в мрежа.
3	Да знаете как	Познаване на различни техники и практики за работа в мрежа с цел споделяне, учене, популяризиране на идеи и създаване на контакти.	Вземане на решение/избор	Участие в дейности за създаване на мрежи и правилно прилагане на основни техники за създаване на мрежи, за да се допринесе за постигането на дадена цел.	Мотивация/оценка	Оценяване на работата в мрежа като цяло. Мотивация за подобряване на собствената компетентност в областта на мрежите.



2	Да знаете защо (далечно разбиране)	Да знаете, че чрез работа в мрежа човек може да се учи, да изгражда полезни контакти и да разпространява информация до различни целеви групи.	Използване, имитиране	Общуване с други хора, опит за учене от тях и създаване на контакти по примера на други хора или по указания.	Възприемане на перспективата	Интересувате се от ползите от работата в мрежа и смятате да научите повече за нея.
1	Да знаете какво	Запознаване с концепцията за работа в мрежа.	Възприемане	Виждане и разпознаване на ценностите и възможностите за сътрудничество в мрежа.	Ориентация към себе си	Свързване с работа в мрежа в собствения живот и за собствена полза.

#### 4.5.7 Цифрова грамотност

		ЗНАНИЯ		УМЕНИЯ/СПОСОБНОСТИ		НАГЛАСИ/ЦЕННОСТИ	
L	Заглавия на нива	Описание на нивото	Заглавия на нива	Описание на нивото	Заглавия на нива	Описание на нивото	
5	Да знаете къде другаде (стратегически трансфер)	Да знаете как да прехвърляте концепциите за цифровизация в други контексти. Да знаете как да помагате на други хора да действат успешно в различни структури на цифровизацията в това отношение.	Разработване, конструиране, прехвърляне	Да можете да прехвърляте стратегиите за цифровизация в нов професионален и личен контекст. Активно планиране и създаване на нови дейности, базирани на цифрови технологии.	Учредяване	Да сте усвоили цифровизацията като лична и професионална ключова компетентност и съответния начин на мислене. Да бъдете вдъхновение за другите в техните дейности по цифровизация.	
4	Да знаете кога (имплицитно разбиране)	Да знаете кога (в каква ситуация и до каква степен) да прилагате подходящи цифрови инструменти и средства. Да знаете как да анализирате и оценявате критично цифровизацията.	Откриване на самостоятелно действие	Съзнателно търсене и избор на подходящи цифрови техники и инструменти за собствената професионална и лична област. Откриване на нови цифрови инструменти и подходи за собствения контекст и професионална област.	Саморегулация, ангажираност	Решителност и активност при използването и подобряването на цифровата грамотност в собствената среда. Намирате за важно да бъдете креативни в това отношение.	



3	Да знаете как	Теоретично познаване на различни подходи, техники и инструменти, свързани с: <ul style="list-style-type: none"> <li>Интернет грамотност</li> <li>Интернет грамотност</li> <li>Информационна грамотност</li> <li>Медийна грамотност</li> </ul>	Вземане на решение/избор	Участие в подходящи дейности за дигитални приложения, които се предлагат от други хора, в безопасен (необезпокояван) контекст. Избор на единични цифрови инструменти и дейности от дадено (известно) портфолио.	Мотивация/оценка	Оценяване на цифровизацията като цяло. Мотивация за развиване на собствена цифрова грамотност.
2	Да знаете защо (далечно разбиране)	Да имате основни познания за съответните аспекти на цифровизацията, свързани с цифрови (интернет) устройства, интернет, социални и цифрови медии и информационни технологии.	Използване, имитиране	От време на време участвате в неструктурирани дейности, свързани с цифрови инструменти и цифровизация. Работа с компютри и цифрови устройства или използване на софтуер с общо предназначение и интернет услуги.	Възприемане на перспективата	Любопитство и интерес към някои аспекти, свързани с цифровите инструменти и цифровизацията.
1	Да знаете какво	Да знаете, че цифровизацията се основава на интернет.	Възприемане	Възприемане и разпознаване на цифрови инструменти, без да се предприемат действия или да се разсъждава върху тях	Ориентация към себе си	Възприемане на цифрови инструменти, без да ги свързваме със себе си.

#### 4.5.8 Интернет грамотност

L	ЗНАНИЯ		УМЕНИЯ/СПОСОБНОСТИ		НАГЛАСИ/ЦЕННОСТИ	
	Заглавия на нива	Описание на нивото	Заглавия на нива	Описание на нивото	Заглавия на нива	Описание на нивото
5	Да знаете къде другаде (стратегически трансфер)	Знаете как да пренасяте концепции, базирани на интернет, в други контексти. Да знаете как да помагате на други хора да действат успешно в различни структури на цифровизацията в това отношение.	Разработване, конструиране, прехвърляне	да могат да пренасят интернет базирани стратегии в нов професионален и личен контекст. Активно планиране и създаване на нови дейности, базирани на цифрови технологии.	Учредяване	усвояване на цифровизацията като лична и професионална ключова компетентност и съответния начин на мислене. да бъдат вдъхновение за другите в техните дейности по цифровизация.



4	Да знаете кога (имплицитно разбиране)	Да знаете кога (в каква ситуация и до каква степен) да прилагате подходящи инструменти и средства, базирани на интернет. Да знаят как да анализират и оценяват критично цифровизацията.	Откриване на самостоятелно действие	Умишлено търсене и избор на подходящи техники и инструменти, базирани на интернет, за собствената професионална и лична област. Откриване на нови цифрови инструменти и подходи за собствения контекст и професионална област.	Саморегулация, ангажираност	решителност и проактивност при използването и подобряването на интернет базирани дейности в собствената среда в различни контексти. Намират за важно да бъдат креативни в това отношение.
3	Да знаете как	Теоретично познаване на различни подходи, техники и инструменти, свързани с интернет грамотността.	Вземане на решение/избор	участие в подходящи дейности с интернет базирани приложения, предлагани от други лица, в безопасен (необезпокояван) контекст. Избор на единични интернет базирани инструменти и дейности от дадено (известно) портфолио	Мотивация/оценка	Оценяване на използването на интернет като цяло. Мотивираност за развиване на собствените компетенции по отношение на използването на интернет.
2	Да знаете защо (далечно разбиране)	да имат основни познания за съответните аспекти на цифровизацията, свързани с цифрови (ИКТ) устройства, интернет, социални и цифрови медии и информационни технологии.	Използване, имитиране	От време на време участва в неструктурирани дейности, свързани с цифрови инструменти и цифровизация. Работа с компютри и цифрови устройства или използване на софтуер с общо предназначение и интернет услуги.	Възприемане на перспективата	Любопитство и интерес към определени аспекти, свързани с използването на интернет.
1	Да знаете какво	Знаейки, че цифровизацията се основава на интернет.	Възприемане	Възприемане и използване на интернет, без да се замисляте за тях	Ориентация към себе си	Възприемане на интернет без отразяване.

#### 4.5.9 Информационна грамотност

		ЗНАНИЯ		УМЕНИЯ/СПОСОБНОСТИ		НАГЛАСИ/ЦЕННОСТИ	
L	Заглавия на нива	Описание на нивото	Заглавия на нива	Описание на нивото	Заглавия на нива	Описание на нивото	



5	Да знаете къде другаде (стратегически трансфер)	Да знаете как да пренасяте концепциите за идентифициране, достъп, оценка, манипулиране и създаване на информация в други контексти. Да знаете как да помагате на други хора да действат успешно в различни структури на цифровизацията в това отношение.	Разработване, конструиране, прехвърляне	Да можете да пренасяте стратегии за идентифициране, достъп, оценка, манипулиране и създаване на информация в нов професионален и личен контекст. Активно планиране и създаване на нови дейности, базирани на цифрови технологии.	Учредяване	Усвояване на критично отношение към цифровата информация като лична и професионална ключова компетентност и съответния начин на мислене. Да бъдете вдъхновение за другите в техните дейности по цифровизация.
4	Да знаете кога (имплицитно разбиране)	Да знаете кога (в каква ситуация и до каква степен) да прилагате подходящи инструменти и средства за идентифициране, достъп, оценка, манипулиране и създаване на информация. Да знаете как да анализирате и оценявате критично цифровизацията.	Откриване на самостоятелно действие	Откриване на нови подходи за идентифициране, достъп, оценка, манипулиране и създаване на информация за собствения контекст и професионална област.	Саморегулация, ангажираност	Решителност и проактивност при използването и подобряването на критични информационни концепции в собствената среда.
3	Да знаете как	Теоретично познаване на различни подходи, техники и инструменти, свързани с информационната грамотност.	Вземане на решение/избор	Участие в дейности за идентифициране, достъп, оценка, манипулиране и създаване на информация, предлагана от други хора, в безопасен (необезпокояван) контекст.	Мотивация/признателност	Оценяване на създаването и обработката на информация като цяло. Мотивация за развиване на собствените компетенции в тази област.
2	Да знаете защо (далечно разбиране)	Да имате основни познания за съответните аспекти на цифровизацията, свързани с цифрови (дигитални) устройства, интернет, социални и цифрови медии и информационни технологии.	Използване, имитиране	От време на време участвате в неструктурирани дейности, свързани с цифрови инструменти и цифровизация. Работа с компютри и цифрови устройства или използване на софтуер с общо предназначение и интернет услуги.	Възприемане на перспективата	Любопитство и интерес към определени аспекти, свързани със създаването и използването на информация.
1	Да знаете какво	Да знаете, че цифровизацията се основава на цифрова информация.	Възприемане	Възприемане и усвояване на информация, без да я обмисляте.	Ориентация към себе си	Възприемане на информация, без да я свързва със себе си.



[www.sassi-llc.eu](http://www.sassi-llc.eu)



Тази работа е лицензирана под лиценза Creative Commons Признание-Споделяне на споделеното 4.0 International License. За да видите копие на този лиценз, посетете <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/> или изпратете писмо до Creative Commons, PO Box 1866, Mountain View, CA 94042, USA.



Съфинансирано от  
Европейския съюз

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.