

Брой 15, 2012 година

# ИНФОБЮЛЕТИН

ИНФОРМАЦИОННО ИЗДАНИЕ



ЦЕНТЪР  
ЗА РАЗВИТИЕ  
НА ЧОВЕШКИТЕ  
РЕСУРСИ



Програма  
„Учене през  
целия живот“

## ЦЕНТЪР ЗА РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

1000 София | ул. Граф Игнатиев 15, ет. 3  
тел.: (+359 2) 915 50 10  
факс: (+359 2) 915 50 49  
hrdc@hrdc.bg | www.hrdc.bg

**Приемно време:**  
вторник и четвъртък  
от 14.00 ч. до 17.00 ч.



## Scientix – общността за научно образование в Европа

Водещата инициатива „Съюз за иновации“ в рамките на стратегията Европа 2020 очертава необходимостта пред ЕС и държавите членки да продължат да инвестират в образованието и в модернизиранието на образователните системи на всички нива, с цел да се подобрят уменията и подготовката на младите хора за посрещане предизвикателствата на иновациите. Необходими са поне един милион млади изследователите в Европа до 2020 г., за да бъде постигната целта за 3% от БВП, отделени за изследвания и развитие (R&D).

Макар и всяка страна членка на ЕС да е отговорна за организацията и съдържанието на своята образователна система, има предимства от съвместна работа по общи въпроси, като тези на научното образование. Предизвикателствата, свързани с научното образование, са общи и неотложни във всички европейски страни: традиционното образование основно се базира на преподаване и изпитване, производство на знания и умения за модел на индустриалното общество, което вече доста бързо се свива.

Промяната във фрагментираните и колосални европейски образователни системи изисква обширни дългосрочни усилия и участие на заинтересовани страни на всички нива. Учителите трябва да бъдат обучени

и подкрепяни. Политиците трябва да приемат и приложат промените в учебните програми, методологии и практики за оценка. Родителите трябва да разберат и подкрепят необходимостта от промяна. Университетите, бизнесът, местните участници, неформалните научни преподаватели и гражданското общество трябва да играят важна роля при изграждането на по-смислено и свързано с обществените предизвикателства обучение по природни науки, а научните изследвания трябва да ръководят тази промяна.

Това означава, че усилия трябва да направят всички заинтересовани страни. Проектът SCIENTIX, реализиран от европейската училищна мрежа EUN (European Schoolnet) може да играе голяма роля в подкрепа на тези усилия, тъй като изгражда необходимата общност между тези заинтересовани страни, с цел да улесни диалога между тях и да се споделят най-добрите практики, политическите насоки и резултати от изследвания. Всяка следваща година стотици образователни и научни проекти се финансират от Европейската комисия, но не и лицата, пряко ангажирани в тези проекти (учители, координатори на проектите и др.) Не са много и хората, които разбират за конкретните получени резултати, особено след приключването на проектите. Целта на портала SCIENTIX е да се гарантира, че знанията и резултатите от проектите ще достигнат по-голяма аудитория. С други думи,

SCIENTIX е създаден, за да улесни редовното разпространение и споделяне на ноу-хау и добри практики в обучението по природни науки в целия ЕС. Порталът събира и разпространява научни и учебни материали и доклади от изследвания, финансирани от ЕС в рамките на 6-а и 7-а Рамкова програма на ЕС за научни изследвания, технологично развитие и демонстрационни дейности (ГД „Изследвания и иновации“), програма „Учене през целия живот“ (ГД „Образование и култура“) и различни национални инициативи. Стартирал през май 2010 г., порталът е специално насочен към учители и училища, но също така и други преподаватели, експерти по учебната програма, политици, изследователи и заинтересовани страни от ЕС. Той е със свободен достъп, така че всеки, който се интересува от научното образование в Европа, може да се присъедини към общността SCIENTIX. Голямата част от съдържанието на портала е достъпна за всички потребители, без регистрация. Въпреки това, след регистрация, потребителите имат достъп до допълнително съдържание, като например техни лични страници, както и използване на допълнителни услуги, като например форуми и чат инструмент, както и система за поискване на превод на друг език на вече съществуващите учебни материали. Всички потребители се насърчават да предоставят обратна връзка към портала и по този начин да участват в неговото усъвършенстване.

Философията на портала може да бъде обобщена в следните ключови думи: „търси, намери, включи се“. Това мото подчертава развитието от централизиран Web 1.0 портал, в който само се разпространява информация към крайните потребители (които в този случай са само пасивни потребители) към динамична и потребителски-ориентирана платформа от вида Web 2.0. Така SCIENTIX не трябва да се разглежда като прост механизъм за предаване на информация, а по-скоро като платформа, изграждаща знание.

Информацията, която е достъпна в портала, може да бъде изключително полезна при работата по други европейски образователни проекти. Темите на разработките могат изключително бързо да бъдат интегрирани в проекти по Програма „Коменски“ и дейност eTwinning.

Повече информация: <http://www.scientix.eu>

# Програма „Еразмус Мундус II“ 2011-2013

## Възможности за европейското висше образование



Програма „Еразмус Мундус“ на Европейската комисия е програма за сътрудничество и мобилност в сферата на висшето образование, като нейна главна цел е да насърчава европейското висше образование, да допринася за разширяване и подобряване на перспективите на студентите за кариера и да насърчава межкултурното разбирателство чрез сътрудничество с трети страни в съответствие с целите на външната политика на Европейския съюз за подпомагане на устойчивото развитие на трети страни в областта на висшето образование.

Ключовите характеристики, върху които се фокусира програмата, са:

- Интегрирани съвместни програми със задължителен период на мобилност и съвместно признаване на обучението;
- Партньорства за сътрудничество – продължението на дейностите, стартирали през 2007 година под шапката на „Еразмус Мундус Прозорец за глобално сътрудничество“;
- Атрактивни стипендии за пълни (Дейности 1 и 2) или частични (Дейност 2) периоди на обучение;
- Опростено финансово управление на програмите;
- Децентрализирано управление на стипендиите от страна на консорциумите;
- Популяризиране на европейското висше образование в глобален аспект.

**Дейност 1 ЕМ съвместни магистърски и съвместни докторски програми, включващи схема за стипендии** е възможност за институциите за висше образование да разработват съвместни магистърски и докторски програми. Сътрудничат си минимум три различни институции за висше образование, като поне една от тях трябва да се намира в европейска държава, която да бъде и координатор на проекта. Разработваните магистърски програми могат да бъдат за период от една или две, а докторските – максимум за три години. Договорът между инициаторите и Изпълнителна агенция за образование, аудиовизия и култура е с продължителност от пет последователни години за провежданата магистърска или докторска програма. За участие в програмите и отпускане на стипендии могат да кандидатстват студенти

от т.нар. „трети страни“ (всички държави, които са извън ЕС, Исландия, Лихтенщайн, Норвегия, Турция и държавите от Западните Балкани). Разработването на подобни програми задължително трябва да води до получаване на двойна или съвместна диплома, като ще бъде даван приоритет и ще бъдат популяризираны програми, водещи до придобиването на съвместни дипломи.

### Схема за финансиране:

Фиксирана ставка за мениджмънт на консорциума (€ 30,000)

### ЕМ магистърски програми – студентските стипендии покриват:

- Пътни разходи за настаняване
- Месечна издръжка
- Такси (учебна, застраховка)
- Максимум 2 години € 48 000

### ЕМ магистърски програми – индивидуални преподавателски стипендии покриват:

- месечна издръжка (мах € 14 800 за 3 месечен престой)

### ЕМ съвместни докторантури – стипендиите покриват:

- Пътни разходи и настаняване
- Учебни такси
- Месечна издръжка
- Максималната стипендия варира от € 61 200 до € 129 900



### ЕМ магистърски програми – индивидуални студентски и преподавателски стипендии покриват:

		Категория А стипендии (1-2 години)	Категория В стипендии (1-2 години)	Преподаватели стипендии
I	Подпомагане на пътни и други лични разходи	€ 4 000 на година	€ 3 000 – само, ако мобилността е към партньор извън ЕС	
II	Подпомагане – такса уч. програма (вкл. застраховки)	Максимум € 4 000 на семестър	Максимум € 2 000 на семестър	
III	Месечна издръжка	€ 1 000 на месец	€ 500 на месец	
IV	Дневни разходи (вкл. пътни разходи)			€ 1200 на седмица за максимум 3 месеца
	Общо	€ 24 000 на година	€ 10 000 на година (+ € 3 000, ако има пътуване)	€ 14 400 за 3 месеца максимум престой

### ЕМ съвместни докторантури – индивидуални студентски и преподавателски стипендии покриват:

		Категория А докторанти (за 3 год. докторантура)	Категория В докторанти (за 3 год. докторантура)
I	Подпомагане за пътни, настаняване и други лични разходи	€ 7500	€ 3000 (ако мобилността е към страна извън ЕС)
II	Фиксирана подкрепа за участие в ЕМJD (докторски програми)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• € 300 на месец (€ 10 800 за 36 м.) за докторантури, които не са базирани в лаборатории (ЕМДП)</li> <li>• € 600 на месец (€ 21 600 за 36 м.) за докторантури, базирани в лаборатории (ЕМДП)</li> </ul>	
III	Фиксирани дневни ставки (36 м. общо)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• € 2 800 на месец (€ 100 800 за 36 м.) с договор за работа</li> <li>• € 1 400 на месец (€ 50 400 за 36 м.) за стипендия</li> </ul>	
	Максимална сума за докторанти	Между € 61 200 и € 129 900 (в зависимост от категорията или вида на работното място)	

От 2004 до сега повече от 500 университети са разработили над 150 съвместни магистърски и докторски програми и 10 000 студенти и 2000 преподаватели са участвали в магистратури в различни области на знание.

### Календар

От септември 2012

Крайният срок, определен от консорциума

Март 2013

От Април 2013

Септември 2013

### Какво да направя?

Изберете Вашата ЕМ съвместна програма (можете да кандидатствате за мах 3 програми)

Изпратете Вашия формуляр за кандидатстване (крайният срок е обикновено между 31/12/2012 и 31/01/2013 – внимателно го проверете за Вашата програма)

Резултати от селекция

Стартира процедурата за получаване на стипендията. Обикновено започва Вашата магистърска/докторска програма

### ЕМ Дейност 2 – Партньорства

От 2009 г. тази дейност продължава предишната „Еразмус Мундус – Прозорец за глобално сътрудничество“. Основна цел на Партньорствата е популяризирането на сътрудничеството между институциите за висше образование от европейски държави и т.нар. „трети страни“; Повишаване на прозрачността и съвместното признаване на периодите на обучение и квалификациите, придобити в чужбина; Повишаване на капацитета и заетостта на академичния състав от всички държави, легитимни за участие в програмата. Възможност за участие имат институциите за висше образование и всички организации, чиято дейност е в сферата на висшето образование, като кандидатстващите университети трябва да притежават Университетска харта „Еразъм“. Партньорството трябва да се състои от минимум 5 институции за висше образование от поне три различни европейски държави и поне един партньор от „трета страна“. Максималният брой партньори е 20 организации, включително координатора. Всеки инициатор има право да подава предложения за максимум четири географски лота по програмата.

### Финансиране:

- € 10.000 на партньор фиксирана ставка за мениджмънт
- Стипендии за студенти и преподаватели за индивидуална мобилност (вкл. пътни разходи, застраховка, месечна издръжка и учебни такси, където е приложимо).
- Бакалаври + Магистри - стипендии: € 1000/месец + такса обучение (€3.000) + застраховка (€75/месец)
- Докторски стипендии: € 1500/месец + такса обучение (€3.000) + застраховка (€75/месец)
- След докторски програми - стипендии: € 1800/месец + такса обучение (€5.000) + застраховка (€75/месец)
- Академичен персонал - стипендии: € 2500/месец + застраховка (€75/месец)

**Дейност 3 – Популяризиране.** В рамките на тази дейност ще се финансират международни дейности, инициативи, изследвания, проекти и други дейности, целящи да повишат атрактивността, достъпа, профила и образа на европейското висше образование. Проектите биха могли да допринесат за повишаването на информираността на европейския сектор за висше образование, както и за популяризирането на свързаните с него програми за сътрудничество; за разпространение на резултатите по програмата и примерите за добри практики; за използване на резултатите на институционално и индивидуално ниво. Дейностите по популяризиране започват от 2010 г., като за 2009 има само една затворена покана за подаване на проектни предложения от страна на Националните структури по програмата (за България – ЦРЧР). Проектите по тази дейност се делят на три различни групи:

- Проекти за повишаване на атрактивността на европейското висше образование, интернационализация на тематичните мрежи по програма „Еразъм“ и проектни клъстери – осъществяват се чрез специфични покани за подаване на проектни предложения или търгове;
- Дейности само на Националните структури – насочени към популяризиране и разпространение на резултатите на програма „Еразмус Мундус“ – осъществяват се чрез затворени покани за подаване на проектни предложения;
- Студентска и алумни асоциация на „Еразмус Мундус“ – осъществява се на базата на обявен търг, вследствие на който се подписва рамков договор.

Краен срок за кандидатстване с проектни предложения за „Еразмус Мундус“, Дейности 1, 2 и 3 е 29 април 2012 г. Информация за програма „Еразмус Мундус“ може да намерите на: [http://eacea.ec.europa.eu/erasmus\\_mundus](http://eacea.ec.europa.eu/erasmus_mundus)

**E-mail enquiries:** [EACEA-erasmus-mundus@ec.europa.eu](mailto:EACEA-erasmus-mundus@ec.europa.eu)  
**Erasmus Mundus Students & Alumni Association:** [www.em-a.eu](http://www.em-a.eu)  
Study in Europe Website

Портал, стремящ се да отговори на въпросите на студентите, които се интересуват от програмите за висше образование в Европа: <http://ec.europa.eu/education/study-in-europe>  
Националната структура по програма „Еразмус Мундус“ за България е ЦРЧР. За повече информация можете да се свържете с [info@hrdc.bg](mailto:info@hrdc.bg).

# В помощ на професионалното образование и обучение

В съвременния динамичен свят поддържането на висока и адекватна трудова квалификация е ключов момент за икономическия и социалния просперитет на обществата. Това важи в особено голяма степен при ситуацията на глобална финансова и икономическа криза. В такъв момент потреблението рязко се свива поради несигурност в краткосрочен и средносрочен план, търсенето на стоки и услуги спада, което води до необходимост от свиване на разходите на фирмите за производство. Към октомври 2012 г. безработицата в ЕС е на нива от 10.6%, а при младите хора е двойно по-висока.

Професионалното образование и обучение (ПОО), подкрепяно от програма „Леонардо да Винчи“, предоставя възможности за специализирана професионална квалификация както за хората в

началното ПОО, така и за хората на пазара на труда и специалистите в областта. ПОО играе ключова роля в стремежа на ЕС за изграждане на икономика, базирана на знанията, която да бъде конкурентна на големите играчи в световен мащаб – САЩ, Япония, Китай – цел, поставена със Стратегията Европа 2020.

Програма „Леонардо да Винчи“ е част от най-голямата образователна програма на ЕС – Програма „Учене през целия живот“. В рамките на периода 2007-11 г. са финансирани над 30 000 проекта по различните дейности на програмата – централизираните и децентрализираните. Централизираните дейности се администрират директно от ЕК, а децентрализираните – от Националната агенция по Програма „Учене през целия живот“ в съответната страна (за България – ЦРЧР). Децентрализираните дейности, администрирани на национално ниво, са Мобилност, Партньорства и Трансфер на иновации.

## Мобилност

Програма „Леонардо да Винчи“ подкрепя транснационалната мобилност с цел получаване на обучителен или практически професионален опит на

лица в различни целеви групи – първоначално професионално образование и обучение (IVT), хора на пазара на труда (PLM), професионалисти в областта на ПОО (VETPRO). Участието в подобен тип практика не само спомага за развитие на компетенции в определена област, но също и дава стимул за чуждоезиково обучение в межкултурна среда. Практиките са с различна продължителност, като минималните и максималните срокове варират според целевите групи. Благодарение на програмата много училища и други организации търсят международно признаване на резултатите от обучението, в помощ на което се изисква издаването на сертификат Eurorpass мобилност, удостоверяващ успешното завършване на конкретната практика. За периода 2007-11 година процентното съотношение според целевите групи е както следва: IVT – 62%, PLM – 21%, VETPRO – 17%. В България за 2012 г. са финансирани 85 проекта на обща стойност около €3 300 000, което представлява ръст от близо 15% по абсолютна стойност на финансираните проектни предложения спрямо предишната година. Най-предпочитаните страни за провеждане на мобилност на европейско ниво са Германия, Великобритания и Испания. Актуалният срок за подаване на проектни предложения е 01 февруари 2013 г. За повече информация посетете сайта на ЦРЧР ([www.hrdc.bg](http://www.hrdc.bg)), секция „Леонардо“.

## Партньорства

Партньорствата по програма „Леонардо да Винчи“ са най-новата дейност в тази секторна програма. Те стартират през 2008 г. с цел да запълнят нишата между проектите, насочени към професионална мобилност, и широкомащабните многостранни проекти. Целта им е да спомогнат за обмен и трансфер на добри практики, работа по въпроси от съвместен интерес в областта на ПОО. Ежегодно между 800 и 1100 организации от Европа получават финансиране на проекти по тази дейност. Най-голяма част от тях са образователни институции (51%), организации с нестопанска цел (20%), публични организации (9%), предприя-

тия (8%) и др. Най-популярните теми за проектите по партньорства са Развитие на съвместни обучителни системи (13%), Интеграция на уменията, необходими на пазара на труда, в ПОО (8%), Засилване на връзката образование-бизнес (8%) – в унисон с целите на Стратегия Европа 2020. През 2012 г. в България са финансирани 53 проектни предложения на обща стойност €709 000 – ръст от 76% по абсолютна стойност на общия брой проекти спрямо 2011г. Актуалният срок за подаване на проектни предложения е 21 февруари 2013 г. За повече информация посетете сайта на ЦРЧР ([www.hrdc.bg](http://www.hrdc.bg)), секция „Леонардо“.

## Трансфер на иновации

Трансформирането на европейското ПОО в световнозначим показател за качество и мобилност зависи от възможността различните заинтересовани лица да се ползват от съвременните достижения в определена област, като привнасят и успешно адаптират иновациите към националната среда. Дейност „Трансфер на иновации“ има точно такава цел – финансиране на широкомащабни партньорски проекти, изграждащи синергия между различни обучителни институции, публични структури, браншови организации и др. Трансферът на иновации проявява ефектите си върху различни сектори на икономиката – от селско стопанство, през недвижими имоти до транспорт. Най-често срещаните области на сътрудничество в рамките на дейността са производството (автомобилно, металургично, химическо и т.н.), професионалните, научните и техническите дейности (кариерно консултиране, гражданско управление и т.н.). Трите най-често срещани типа организации, кандидатстващи по дейността, са образователни институции (32%), предприятия (18%) и организациите с нестопанска цел (16%). В България 2012 г. се наблюдава спад във финансирането, което се дължи на по-слаб интерес към дейността и невисоко качество на подадените кандидатури – финансираните проекти са 2 на стойност над €370 000. Актуалният срок за подаване на новите проектни предложения е 31.01.2013 г. За повече информация посетете сайта на ЦРЧР ([www.hrdc.bg](http://www.hrdc.bg)).

Благодарение на сътрудничеството в областта на ПОО на европейско ниво, бяха разработени редица инициативи, спомагащи за разпознаването и признаването на придобитите знания и умения по прозрачен начин:

- Европейска квалификационна рамка (ЕКР), позволяваща използването на придобитата в една страна квалификация, в друга държава;
- Документите Eurorpass – портфолио

## Квалификационната рамка като инструмент на Болонския процес

Един от основните приоритетите на процеса Болоня за изграждане на единно европейско пространство е засилване на сътрудничеството между университетите и бизнеса. За постигане на целите се използват инструменти като Европейската система за натрупване и трансфер на кредити, правила за признаване на периоди от обучение и на образователни степени, както и инициативите на Европейския съюз за разработване на съвместни учебни програми. Необходимо е резултатите от ученето на завършилите студенти да отговарят на изискванията на пазара на труда, за да се осигури по-висока заетост на дипломираните специалисти и да се постигне висок икономически растеж. Как обаче да се дефинират уменията и резултатите на завършващите, така че да са лесно разпознаваеми от работодателите както на национално, така и на европейско ниво, предвид увеличаващата се мобилност на гражданите.

Затова през 2004 г. в подкрепа на прозрачността и преносимостта на квалификациите и обучението през целия живот, ЕК с помощта на експертна група стартира работата по създаването на 8-степенна Европейска квалификационна рамка (ЕКР), която се основава на резултатите от ученето. През 2005 г. Комисията публикува проекта, за да се проведат консултации в цяла Европа. Въз основа на направените предложения се правят изменения през септември 2006 г. и официалното приемане на ЕКР е през м. Февруари 2008 г. Идеята е европейските страни да разработят национални квалификационни рамки, които да са съвместими с ЕКР. Националната квалификационна рамка (НКР), подобно на Европейската е всеобхватен инструмент, оказващ въздействие върху образователната система, пазара на труда, индустрията и търговията, както и върху отделните граждани. На 2 февруари 2012 г. официално е приета Национална квалификационна рамка на България, която беше представена от Мими Данева и Ивана Радонова от МОМН, по време на национален семинар „Предизвикателствата на пазара на труда – споделена отговорност на бизнеса и образованието“. Семинарът е организиран в рамките на проект „Болонски процес“, в който участваха повече от 80 представители на университетите и бизнеса.

Препоръката на Европейската комисия съдържа следните очаквания за Европейската квалификационна рамка (ЕКР) за учене през целия живот – до края на 2010 да се разработят национални квалификационни рамки в съответствие с Европейската, а до края на 2012 г. – всички нови удостоверения за квалификация, дипломи и „Европас“ документи да съдържат ясно посочване, чрез националните квалификационни системи, на съответното ниво на ЕКР. Приложението на препоръката на ЕКР започва в три страни през 2009 г. – Ирландия, Малта и Обединеното кралство, през 2010 се включва и Франция, през 2011 още 8 държави отговарят на препоръката на ЕКР – Дания, Естония, Нидерландия, Латвия, Литва, Чехия, Португалия, Белгия – Фламандска общност, а през 2012 г. – 19 държави в т.ч. и България, като през 2013 г. се очаква да се включи и Турция в прилагането на препоръката на ЕКР. Българската национална квалификационна рамка има общо 9 нива – от 0 до 8.

**Ниво 0** – Предучилищно образование

**Ниво 1** – Начален етап на основно образование

**Ниво 2** – Общо образование/Основно образование (5-8 кл.), (Професионална квалификация I степен)

**Ниво 3** – Средно образование гимназиален етап – Общо образование/Професионално образование и обучение (Професионална квалификация II ст.)

**Ниво 4** – Средно образование – гимназиален етап – Общо образование/Професионално образование и обучение (Професионална квалификация III ст.)

**Ниво 5** – Професионално образование (Професионална квалификация IV степен) Кратък цикъл

**Ниво 6** – Висше образование – бакалавър/проф. бакалавър, продължаващо обучение – I цикъл

**Ниво 7** – Висше образование – магистър, продължаващо обучение – II цикъл

**Ниво 8** – Висше образование – доктор – III цикъл

След представяне на НКР аудиторията бе запозната и изискванията за нови умения, както и с несъответствията на уменията на пазара на труда и с проведените в тази връзка проучвания на национално и европейско ниво. Споделени бяха и добри практики за сътрудничеството между университетите и бизнеса.

Националната квалификационна рамка е приета с Решение No 96 на МС от 02.02.2012 г. е публикувана на страницата на МОМН:

[http://www.mon.bg/opencms/export/sites/mon/left\\_menu/strategies/documents/NQF\\_bg.pdf](http://www.mon.bg/opencms/export/sites/mon/left_menu/strategies/documents/NQF_bg.pdf)

от пет документа, описващи по унифициран и прозрачен начин придобитите компетенции и квалификации;

• Европейска система за трансфер на кредити в областта на ПОО ECVET, позволяваща на обучаемите да придобият конкретни резултати от обучението си и те да бъдат признати в друга

европейска страна;

• Европейска система за осигуряване на качество в областта на ПОО EQAVET, предоставяща последователен подход за мониторинг и подобряване на системата на ПОО.

Ясен Снасов,  
експерт, ЦРЧР



# Europass 2005 - 2020: постижения и перспективи

Седем години след стартирането на Europass, милиони хора го използват, за да направят своите умения и квалификации по-ясно и лесно разбираеми в Европа



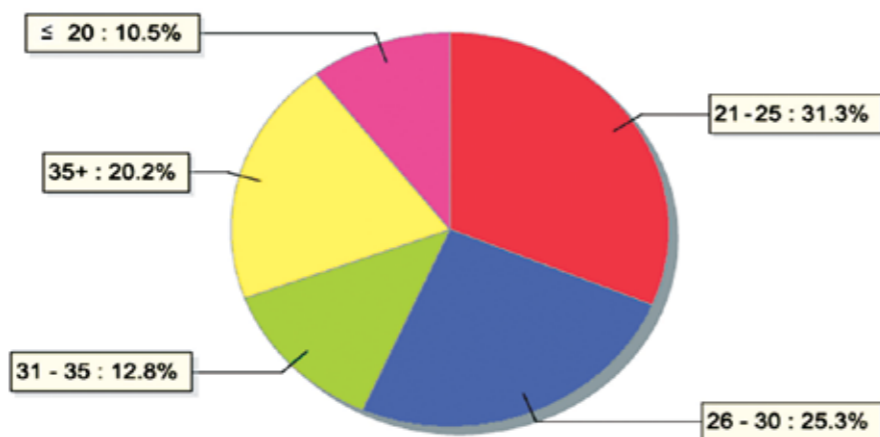
Ръстът на използване на Европас е впечатляващ (фигура 1). От неговото пускане през февруари 2005 година до края на март 2012 година са регистрирани повече от 48.6 милиона посещения на уеб сайта на Европас и 38 милиона Европас автобиография (CV) са били изтеглени или попълнени онлайн, което е около 15 000 на ден.

Статистиката показва, че са издадени повече от 300 000 документа Европас мобилност, за удостоверяване на опит, натрупан чрез работа или учене в други страни. Повече от 1.2 милиона езикови паспорти (самооценка на езиковите умения, чрез използване на стандартизирани нива) са били попълнени онлайн или изтеглени.

**Фиг. 1: Използване на Europass**  
Между февруари 2005 г., когато стартира Европас, и края на март 2012:

- 48.6 милиона са посетили страницата на Европас;
  - 18 млн. Европас CV са попълнени онлайн;
  - 20 милиона Европас са изтеглени;
  - 333 000 езикови паспорти са попълнени онлайн;
  - 915 000 езикови паспорти са изтеглени;
  - повече от 300 000 документа Европас мобилност са издадени;
  - подготвени са 23 национални описания, които да позволят на хората да изтеглят приложение за сертификат, отговарящо на тяхната професионална квалификация;
  - Европас приложенията към дипломи се издават от все по-голям брой висши учебни заведения.
- През 2011 г. сайтът на Европас е посетен от 12.9 милиона, което е 10 пъти повече в сравнение с 2005 г., когато посетителите са едва 1,2 милиона. През 2005 г. онлайн са попълнени само 116 000 Европас CV, докато през 2011 година те са 5.9 милиона, 50 пъти повече.

**Диаграма 1: Потребители на Europass CV онлайн по години**



Повече от две трети от използвалите Europass CV онлайн са на възраст под 30 години. (Диаграма 1). През 2011 година първи в топ 10 на използвалите Европас CV са португалците, следвани от италианци, румънци, испанци, унгарци, немци, французи, поляци, гърци и българи.

## Обновена интернет страницата на Europass

В продължение на повече от седем години от ключово значение за успеха на „Европас“ е лесният достъп. През декември 2011 г. сайтът е с нов дизайн, осигуряващ по-бърз достъп до информация (Фигура 2). До края на 2012 г., на сайта на Europass ще бъде публикуван нов формат на CV. Ще се подобри оперативната съвместимост между Euro-pass и други уеб сайтове, например по-лесно запазване на Europass CV на страници, предлагащи работа.

**Фигура 2: Сайтът на Europass с ново дизайнерско оформление**



## „Европас паспорт на уменията“ и „Европас опит“

Стратегията на ЕС „Европа 2020“ дава нов тласък на Европас като един от най-важните инструменти за улесняване на европейците да учат и да работят в други държави-членки на ЕС.

В края на 2012 г. за Европас потребителите ще бъде достъпен „Европас паспорт на уменията“, чрез който те могат да покажат квалификацията си и уменията си. Новият документ, „Европас опит“, ще бъде въведен през 2013 г., и ще дава възможност на гражданите да опишат умения и компетенции, които те са придобили в различни области, например чрез трудов опит (включително практики, бригади или доброволчески труд).

## Връзка между Europass и други инструменти на ЕС

В контекста на Копенхагенския процес Европейският съюз разполага с няколко други общи европейски инструменти и принципи като Европас. Колективно те работят за по-лесно представяне на квалификацията, насърчават обучението през целия живот, чрез създаването на по-гъвкави системи и подкрепа на трудовата и географската мобилност.

През периода 2013-2015 Европас ще се свързва все повече с тези инструменти, по-специално, с Европейската квалификационна рамка (EQF), Европейската кредитна система за професионално образование и обучение (ECVET) и Европейски класификатор за умения, компетенции и професии (ESCO).

Европейската квалификационна рамка има осем нива и позволява на националните квалификации (общо и висше образование, професионалното образование и обучение) да се сравняват както помежду си, така и с тези в други страни. Нивата на Европейската квалификационна рамка ще бъдат използвани в Европас CV и в приложенията към сертификата и диплома, за да се покаже нивото на квалификация, което някой притежава. Свързаните с труда умения и познания, придобити по време на престой в друга страна или в различни ситуации, валидирани под ECVET, ще бъде записан на приложение към сертификата „Европас“, документ за Европас мобилност и новия документ Европас опит.

Когато бъде завършен, ESCO ще предостави подробен и точен списък на умения, компетенции и квалификации, използвани в и сред всички професионални области. ESCO терминологията ще се използва за да подобри Европас и да помогне на хората да опишат и представят опита си в областта на образованието, на работа и от живота като цяло по-ясно във връзка с различни професии. Така за хората ще бъде по-лесно да валидират своите умения и да ги приемат за квалификация.

## Какво е Europass?

Europass е портфолио, съдържащо пет документа, достъпни на 26 езика, чиято цел е:

- гражданите да покажат своите умения и квалификации при търсенето на работа или обучение;
- работодателите да оценят уменията и компетенциите на своите служители;
- образователните и обучителни институции да популяризират своите програми.

Два от Европас документите се попълват от гражданите:

- Европас автобиография, който дава общ преглед на личните умения и
- Европас езиков паспорт, с който, използвайки стандартизирани нива, гражданите правят самооценка на езиковите си умения.

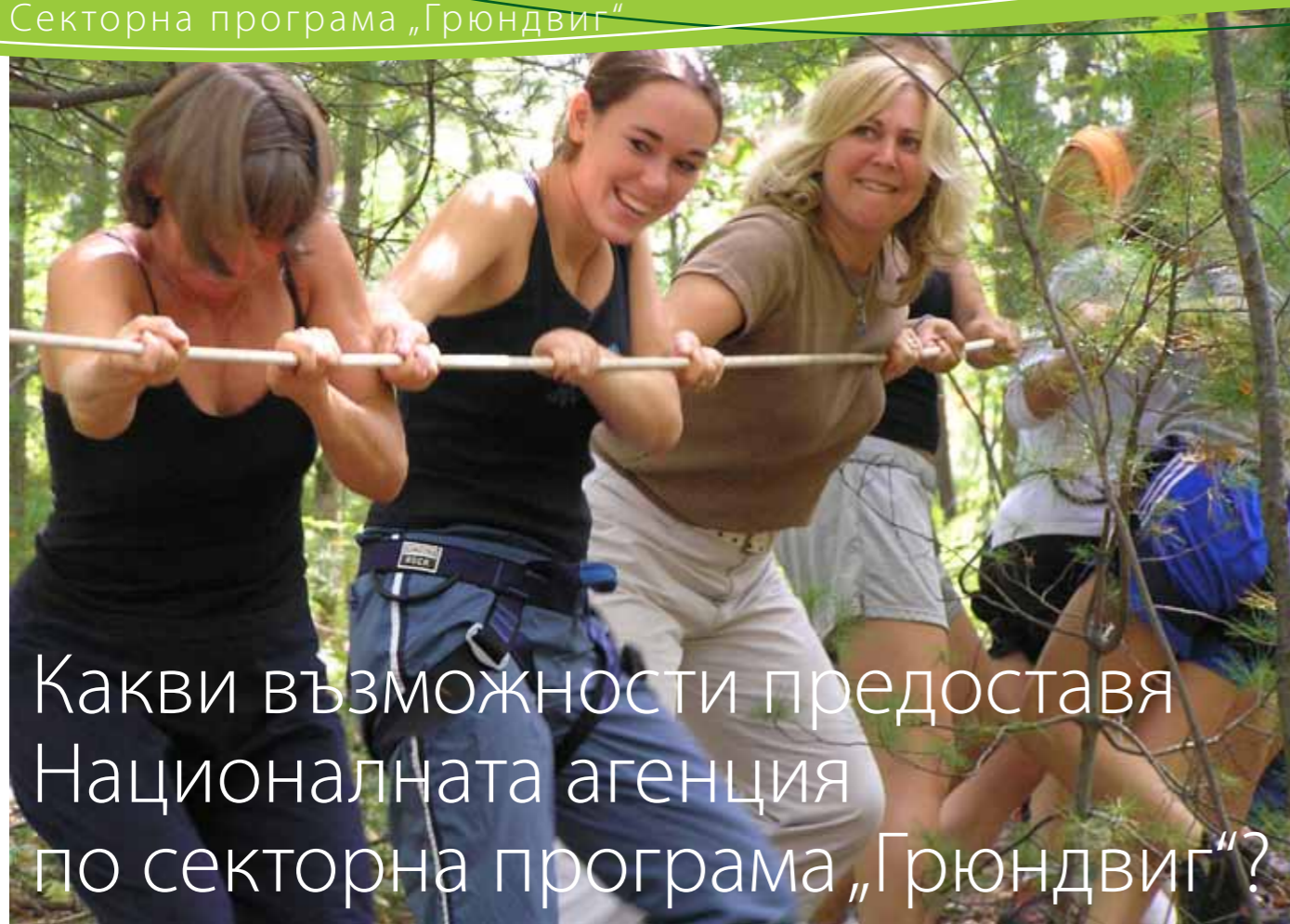
Три други документа се използват от образователните и обучителни институции:

- Европас мобилност, който се издава на всеки, осъществил мобилност в друга европейска страна с цел образование и обучение;
- Приложение към сертификат, което има за цел да дава допълнителна информация за вече завършена степен на професионално обучение и придобита професионална квалификация.
- Европас приложение към диплома е документ, който се прилага към оригиналната диплома за Висше образование, с цел да я направи по-достъпна за други лица и организации.

В тясно сътрудничество с Европейската комисия и мрежата от национални Европас центрове, Cedefop:

- изготвя и преразглежда Европас документи;
- проектира и поддържа многоезичен сайт;
- поддържа национални Европас центрове, които прилагат Европас на национално ниво.

Посетете страницата на Europass:  
<http://europass.cedefop.europa.eu>



# Какви възможности предоставя Националната агенция по секторна програма „Грюндвиг“?

Секторна програма „Грюндвиг“ е част от най-голямата европейска програма за образование и обучение „Учене през целия живот“. Насочена е към образование и обучение на възрастни, чрез участие в европейски образователни проекти, в индивидуална и групов мобилност. Програмата е отворена към всички институции, работещи в сферата на образование за възрастни, както и към обучаващите се в тази сфера.

Средствата по секторната програма се разпределят по няколко различни типа дейности.



Проекти за възрастни доброволци (за граждани над 50 годишна възраст)

## Ако сте възрастен, живееш Европа

Може би ще представлява интерес за вас ... да участвате в

Какво е това?

Работни ателиета Грюндвиг

Семинари или други обучителни събития, провеждани от одобрен от Националните агенции организатор в страна участничка в Програмата „Учене през целия живот“, различна от страната на кандидата. Това е нова форма на мобилност, предоставяща на обучаемите иновативен подход за личностно развитие, споделяне на опит и идеи, по всякакви теми, съответстващи на СП „Грюндвиг“. Участниците са над 18-годишна възраст. Работните групи са от 10 до 20 човека, от най-малко 3 различни страни, освен страната, в която се провежда Ателието, и могат да разглеждат теми от различни области – наука, изкуство, чуждоезикови компетенции, активна гражданска позиция и всякакви други теми, съответстващи на СП „Грюндвиг“.

Съвместна доброволческа работа по проекти за възрастни хора, осъществена в рамките на двустранни партньорства между местни организации от 2 различни европейски страни, участнички в Програмата „Учене през целия живот“, ангажирани с обучение на възрастни. Можете да се включите като доброволец в чужбина за период от 3 до 8 седмици.

## Ако работите в сферата на образованието и обучението на възрастни?

Може би ще представлява интерес за вас ... да организирате

Какво е това?

Индивидуални квалификационни дейности за служители в сферата на образование за възрастни

Курсове за обучители, работещи в сферата на образованието за възрастни, организирани през цялата година на много различни теми.

Работно ателие Грюндвиг

От 5 до 10-дневен семинар или друго обучително събитие, организирано за възрастни обучаеми от цяла Европа по всякакви теми от непрофесионален характер.

... да участвате с цел професионално развитие в:

Индивидуална квалификационна дейност

Работещите в сферата на образованието за възрастни имат възможност да участват в обучителна дейност, която се провежда в страна, различна от тази, в която кандидатът упражнява своята професия. Дейността се извършва под формата на квалификационен курс за преподаватели на възрастни, с продължителност от 5 пълни раб. дни до 6 седмици.

Визити и обмен на кадри

Предоставя се възможност на хора, ангажирани в сферата на образованието и обучението на възрастни да посетят под формата на работна визита друга страна, участничка в Програма „Учене през целия живот“, където да усъвършенстват своите преподавателски и управленски умения чрез обмяна на опит в приемащата институция, за период до 12 седмици, чрез: Работна визита в друга организация с цел:

- изучаване и обмен на опит за различните стратегии, модели и индикатори при обучение на възрастни;
- провеждане на различен от формалния тип обучение, например наблюдение в приемащата институция или
- участие в Европейска конференция или семинар.

Асистентски стаж

Настоящи или бъдещи членове на персонал, ангажирани с обучението на възрастни имат възможност да участват като Асистенти в организация за обучение на възрастни в друга европейска страна, участничка в Програмата „Учене през целия живот“. Чрез включването си в Асистентски стаж преподавателите повишават своите професионални, езикови и културни компетенции. Стажът се провежда в рамките на чуждестранна образователна система в сферата на обучението на възрастни, за период от 13 до 45 седмици.



... да сте участник в или координатор на Европейски проект

Партньорства за познание

Практическо сътрудничество между организации и обучаващи се в тях, представители на различни страни участнички в Програмата, да работят директно с колеги от други страни по теми, които представляват общ интерес. Обменяйки опит, практики и методи, участниците обогатяват своите представи за разнообразния европейски културен, социален и икономически контекст, както и своите познания в областта, която представлява интерес за тях. Партньорствата за познание се осъществяват от институции/организации от минимум три страни участнички в Програма „Учене през целия живот“. Проектите целят ангажираност на максимален брой участници от институция и трябва да са свързани със съвместните действия, насочени към обучаемите. Продължителността на дейността е 2 последователни години.

... да извършите някоя от следните дейности:

Да приемете Асистент по секторна програма Грюндвиг

Асистентите по секторна програма Грюндвиг могат да бъдат от всяка чужда страна, работеща по Програма „Учене през целия живот“, за период от 13 до 45 седмици.

Да кандидатствате за подготвителна визита

Да се запознаете с други европейски организации, с които да осъществите бъдещо партньорство.

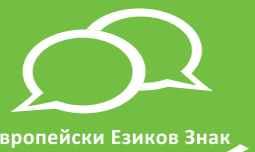
## Вие сте доброволческа организация?

Може би ще представлява интерес за вас

Какво е това?

дейността Проекти за възрастни доброволци

Съвместна доброволческа работа по проекти за възрастни хора, осъществена в рамките на двустранни партньорства, между местни организации, ангажирани с обучение на възрастни, от две различни европейски страни, участнички в Програмата „Учене през целия живот“. Всяка от партниращите си организации трябва да изпрати и приеме през периода на проекта от 2 до 6 доброволци.



Европейски Езиков Знак

## Европейски езиков знак за иновативни проекти в областта на преподаването и изучаването на чужди езици

Европейският езиков знак е награда, която поощрява нови инициативи в областта на преподаването и изучаването на езици, насърчава нови техники при преподаването на езици и тяхното разпространение и по този начин популяризира добрите практики. Тази инициатива е насочена към всички аспекти на образованието и обучението, без оглед на възрастта на обучаваните и използваните методи, като главната му цел е да насърчава иновациите в областта на преподаването на чужди езици.

Целта на Европейския езиков знак е повишаване на стандартите на преподаване на чужди езици в Европа чрез подкрепа на иновативни проекти на местно и национално ниво. Всяка година знакът се връчва на най-иновативните проекти в областта на изучаването на езици във всяка страна, участваща в програмата. Тя се координира от Европейската комисия, но се администрира от отделните страни членки и подробните критерии за участие се определят от национално жури. В България дейността се администрира от Център за развитие на човешките ресурси.

Общите критерии за спечелване на наградата се приемат на европейско равнище, но отделните страни могат да добавят допълнителни изисквания.

### Европейските критерии

1. Инициативите трябва да са всеобхватни. Всеки елемент от проекта – от обучавани до преподаватели, методи и материали – трябва да гарантира, че потребностите на обучаваните ще се идентифицират и удовлетворят.
2. Инициативите трябва да осигуряват добавена стойност в своя национален контекст. Това означава осезаеми подобрения в преподаването или изучаването на езици по отношение на количеството или качеството. „Количество“ може да се отнася до проекти, насърчаващи изучаването на няколко езика, особено на по-малко използваните, докато „качество“ може да се отнася до въвеждането на подобрена методология.
3. Инициативите трябва да мотивират учащите и преподавателите да усъвършенстват своите езикови умения.
4. Инициативите трябва да са оригинални и творчески. Те трябва да представят неизползвани до момента подходи за изучаване на езици, като същевременно са подходящи за учащите, за които са предназначени.
5. Инициативите трябва да имат европейско измерение. Те трябва да са съобразени с европейското езиково многообразие и да се възползват от това предимство – например съвместни трансгранични проекти. Инициативите трябва да подобряват разбирателството между културите чрез насърчаване на езиковите умения.
6. Инициативите трябва да са приложими и в други условия. Те биха могли да вдъхновят други инициативи в областта на изучаването на чужди езици в различни страни.

Прочети още на [www.hrdc.bg](http://www.hrdc.bg)

От 14 до 18 май в Полша участвах в обучение за библиотекари от група европейски страни на тема „Новите медии в образованието и професионалното развитие на библиотекарите в Полша“, организирано от Информационен и учебен център във Варшава (OEliZK). Проектът е част от европейската програма „Учене през целия живот“ – секция „Учебни визити“, управлявана от Центъра за развитие на човешките ресурси-гр. София на национално ниво и Европейската агенция за професионални развития CEDEFOP на европейско ниво.

Развитието на способността да се използват новите медии в образованието и професионалното обучение на библиотекарите бяха предмет на учебната визита.

Участниците в нея – 13 души, бяха библиотекари и директори на образователни центрове от България, Франция, Испания, Литва, Италия, Словения, Словакия, Великобритания, Исландия, Холандия и Румъния.

Акценти на обучението ни бяха добрите практики в европейските страни по отношение на библиотечното образование – формално и продължаващо и възможността за писане на бъдещи проекти на библиотечните институции, търсене на партньори в други европейски страни.

Програмата за учебни визити имаше за цел да насърчи и подкрепи развитието на политиката и сътрудничеството в процеса на учене през целия живот. Посещението ни в четири полски библиотеки във Варшава: Национална, Университетска, Педагогическа и Медиатека ме впечатлиха с факта, че са с отворен достъп до всички потребители и че са с електронни каталози, изнесени в Интернет.

Националната библиотека на Полша има Образователен център за продължаващо образование на полските библиотекари. Обученията включват много нови теми, освен тясно специализираните като мениджмънт и маркетинг, библиотерапия, културен туризъм, информационна архитектура и други. Това помага на полските библиотекари да имат по-широк поглед върху различни научни области и специалности. След всяко обучение библиотекарите попълват тестове и изпращат и обратна връзка за оценка на квалификационната дейност на Образователния център. След завършването на курса библиотекарите освен професионално, израстват и в библиотечната йерархия. За практиките на продължаващо образование на библиотекарите в Полша говорих на семинар с представители на университетски библиотеки в Пловдив. Директорът на университетската библиотека в Пловдив, поиска след семинара координатите на Директора на университетската библиотека в Краков за сътрудничество.

Представянето на дигитализацията в Националната библиотека на Полша беше най-интересната и полезна част от визитата. Добри практики бяха споделени по отношение на детайлите около цифровизацията, като например политиката на библиотеката за сключване на договори с носителите на авторски права. Впечатлена бях как големите библиотеки на Полша като Националната, Педагогическата, Университетската библиотека и големите публични библиотеки запазват специалните си колекции и редки книги за бъдещите поколения чрез дигитализация. Повече от 100 000 заглавия на ценни книги са открити за публичен достъп чрез Интернет, така че са напълно достъпни за широката общественост.

В България, след завръщането си, говорих за процесите на дигитализация в Полша пред няколко групи обучаеми по Програма „Глоб@лни библиотеки“, като обучител по темата „Услуги на модерната библиотека“, а по-късно подготвих презентация за семинар на същата тема в Пловдив, предвиден за месец декември.

# Новите медии в образованието и професионалното развитие на библиотекарите в Полша

(поглед към „Учебни визити“ от участник в програмата)

## Ефективни и новаторски решения

Във връзка с насърчаването на четенето на „Google поколение“, много от участниците в учебната визита споделиха информация за използването на други инструменти за реклама на библиотеката като социалните мрежи. Facebook е често използван инструмент, както и блогите за информиране на учащите. Практически съвети как най-добре да се използват тези средства бяха споделяни в хода на дискусиите всеки ден, провеждани след учебните семинари и по време на писането на груповия отчет. Например, в Mykolas Romeris Университет – във Вилнюс, Литва, всяка седмица на библиотечния сайт се публикува една позитивна мисъл и някаква дейност, която е била свършена добре. Това е от полза не само за учащите, но и за библиотечните служители, тъй като така те имат възможност да популяризират своите резултати по атрактивен начин за учащите.

С цел да се подобрят отношенията между библиотеката и преподавателския персонал в средните и висшите училища, участниците в учебната визита решиха, че трябва да се провеждат съвместни обучения и за двете групи, да се реализират съвместни дейности като тийм билдинги, за да се обединяват усилията в една посока.

Друга иновационна практика е да се включват преподавателите и библиотекарите да работят заедно по съвместни проекти. Като пример за добра практика е тази във френските училища, където учители и библиотекари участват в много общи дейности.

В България по този начин работи Центърът за развитие на човешките ресурси, който организира през юли месец 2012 година съвместна конференция на библиотекари и учители в Балчик на тема „Насърчаване на четенето“. По време на неформалните разговори бяха споделени много ценни идеи и практики на двете групи: учители и библиотекари, които имат обща цел да насочат децата към по-зadълбочена работа с книгите и по-добро възприемане и осмисляне на прочетеното.

В Полша осъществих контакт между Българската библиотечно-информационна асоциация (ББИА) и Полската библиотечна асоциация. Последната има силно влияние върху процесите на наемане на работа на библиотекарите и растежа им в кариерата. Това е уникална практика за професионално и кариерно развитие, след всеки етап на преминато обучение, организирано от акредитираните образователни центрове. Библиотекарите трябва да имат опит и да се явят на изпити, за да напредват в кариерата си. Има седем нива на кариерно развитие.

В България процесите по оценяване и атестиране на библиотекарите изостават, в заплащането на труда им не се взима предвид библиотечната им квалификация и резултатност в работата. Това може да се промени и ББИА работи в тази посока. Като представител на Народна библиотека „Иван Вазов“ Пловдив в Българския институт по стандартизация, съвместно с ББИА работим по проект за приемане на международен стандарт ISO 11620 „Показатели за резултатност“, благодарение на който ще могат по-добре да се оценяват и категори-

зират библиотеките и библиотекарите.

Е-обучението в библиотеките в Полша е много развито. След визитата си в Полша още веднъж се убедих, че промените в библиотеките могат да се осъществят само от променени библиотекари, адаптирани към иновационните професионални задачи и готови за реорганизация на библиотечния труд.

Благодарение на учителите от полския Информационен и образователен център за информационни технологии, който беше организатор на визитата, усвоихме две програми: „Digital Storytelling“, „Screen cast“ и ни беше демонстрирана платформата „Moodle“ за обучение на ученици и студенти. Използваните платформи за тях са „Microsoft Story 3 за Windows и Microsoft Office Labs“ и двата пакета могат да бъдат изтеглени от Интернет и инсталирани на компютрите. Като участници във визитата бяхме обучени как да намерим тези софтуерни пакети в Интернет.

Научихме още как да използваме цифровото разказване на истории, за да се създават и споделят ресурси в класната стая или библиотеката. Digital разказването на истории е алтернативен начин на представяне на информация за учащите по един забавен начин. В библиотечна среда, това може да се използва за представяне на новата литература или снимки на библиотечните изяви. Като методист на обществени библиотеки в Пловдивска област след завръщането си насърчавам библиотекарите съвместно с деца доброволци да правят филми с програмата Movie Maker за презентирани книги, по подобие на учениците в Полша и Великобритания. Благодарение на организираната двудневна конференция във Варшава, на която изнесоха презентации всички участници от различните европейски страни, както и директора на университетската библиотека на Педагогическия университет Краков, научих много за организацията на библиотечното дело и образование в Полша, Румъния, Словакия, Словения, Холандия, Италия, Франция, Литва. Контактите помежду ни във формална и неформална среда ни позволиха да научим повече за културата и развитието на библиотеките на различните страни.

През лятото поканих в България една от участничките в учебната визита: Нана Турк от Университетската библиотека на Любляна, Словения. Тя се включи и в конференцията „Насърчаване на четенето“, проведена в Балчик, инициатива на Центъра за развитие на човешките ресурси. Нана отнесе в Словения прекрасни спомени за българските библиотекари и преподаватели, с които споделяше опит и практики. По-късно тя изнесе в Словения презентация за България и българските библиотеки.

Безкрайно съм благодарна на Центъра за развитие на човешките ресурси, който ми даде възможност да се включа в Учебната визита до Полша. Наученото там прилагам ежедневно в практиката си на методист и обучител на близо 100 обществени библиотеки в Пловдивска област.

**Стефка Илиева, методист в Народна библиотека „Иван Вазов“, Пловдив**



# Моят Асистентски стаж в Будапеща

Мария Христова Цакова

През юни 2011 година получих писмо, че съм одобрена за асистент в Будапеща, дейност Асистентски стаж по програма „Коменски“. Заминах за унгарската столица през октомври, когато започваше програмата на моя Асистентски стаж. Колегите от училището ме посрещнаха много топло и мило, въпреки че малцина от тях имаха познания по английски език. Бях притеснена, когато разбрах, че в училището има деца с проблеми, от различни етноси, както и деца с лека форма на умствено изоставане, но това беше само до момента на нашето запознанство. Тези деца ме впечатлиха както с познания и умения в музиката и спорта, така и с много добро възпитание, въпреки трудния им начин на живот. Във Vajda Péter Énekzenei Általános és Sportiskola, което в превод означава Училище с разширено изучаване на музика и спорт, има сформирани хор, в който взимат участие децата от първи до осми клас, организирани са отбори по хокей на трева, по плуване, гимнастика и лека атлетика. За част от спортовете имат спонсори, които осигуряват екипировка и разходи по състезания.

Учителите ме въведоха в обстановката постепенно, чрез разкази за децата и различните методи на преподаване. Обясниха ми, че в тяхното училище преподавателите са изключително важен фактор в живота на учениците, защото голяма част от децата са с един родител или имат много сериозни проблеми в семейството. Чрез уменията и знанията, които придобиват в училище (по спорт, музика или чужд език), могат да се изявят и да повярват в себе си, да повярват, че могат и с нищо не са по-различни от децата, които имат всичко.

Образователната система в Унгария е близка до нашата. Има три степени на образование: начално, основно и средно. Не са толкова значими езиковите гимназии, както в България, акцентът е върху повечето профилирани училища, от които учениците излизат с професия.

Като стара европейска държава, част от бившата Австро-унгарската империя, Унгария е с богата архитектура, запазени традиции и съхранени паметници на културата. Характерно за унгарците е силно развитото национално самосъзнание и уважението към собствената страна и култура. Децата от малки са възпитавани в уважение към историята на страната, в почит към националните празници и герои. След Първата Световна война страната губи две трети от територията си, което силно мотивира нацията да запази своята култура и идентичност.

Унгарският език е част от унгро-финската езикова група, като има само няколко сходни думи с финландския език. Този език се смята за четвъртия по трудност език в света, защото няма сходство с нито един друг език.

Учениците от малки се учат на уважение към преподавателите и към училищните задължения. Провеждат се много извънкласни

занимания, свързани с различни видове спорт. Най-добре представилите се ученици получават правото да вземат участие в спортни състезания. Имат отбор по хокей на земя, на водна топка, плуване, спортна гимнастика. Дисциплините са силно застъпени в учебния процес. Преподавах в часовете по физическо възпитание и английски език. Взимах участие като помощник по време на излети и спортни състезания с учениците. Най-вече бях полезна в часовете по английски език, защото децата имат познания, но са притеснителни и трудно се отпускат да говорят и да водят разговор. В много от часовете провеждах различни занимания на разговорен английски, като се стремяхме атмосферата да е неформална и да използваме думи и изрази, които ще бъдат полезни на учениците в ежедневието. По време на учебните часове бях наблюдавана от менторката си, която ми поставяше задачи за следващите часове. В края на седмицата, под формата на дискусия, обсъждахме как съм се справила и изготвяхем план как да оптимизираме учебния процес и процеса на преподаване.

Запознах децата с българската азбука, с някои по-лесни думи и изрази. Научиха се как да изговарят на български език имената на различни растения и животни. За учениците беше много интересна българската азбука. Запознах ги, в продължение на няколко часа, с нашите национални празници, с по-известните градове и техните забележителности. По-малките усвоиха няколко от полесните български национални танци, както и детайли от българския фолклор. Научиха за българските обичаи, традиции, култура и национална кухня. Няколко седмици след пристигането ми, в училището беше организирана българска вечер, на която запознах учителите с традиционни български игри, народни танци, българска фолклорна музика. Организирах игра, в която всеки от четирите отбора учители трябваше да пригответи по едно българско ястие. Накрая завършихме с викторина от 30 въпроса, посветени на историята и културата на България. Победителите получиха малки сувенири от България.

Заминавайки на този Асистентски стаж, целта ми беше да придобия практика в преподавателската дейност и нови знания в тази сфера, извън академичните. Очакванията ми по отношение на Асистентския ми стаж са оправдани. Като магистър по Физическо възпитание и спорт, смятам, че Асистентският стаж ще допринесе много за усъвършенстването ми като преподавател.

Размишлявайки как точно да завърша този разказ, винаги си спомням за думите на директора на училището, в което преподавах в продължение на пет месеца в Будапеща. Той ми обясни за един от началните класове, където заедно учат две деца – дете на министър, и друго дете, чийто баща е в затвора. И през цялото време децата са абсолютно равнопоставени и са дарени с невероятни грижи, знания, обич и разбиране. И мисля, че за да се науча на толкова неща, свързани както с учебния процес, така и с живота, попаднах на върното място и в точното време.

Благодаря на Европейската програма „Учене през целия живот“, на програма „Коменски“, както и на Националната агенция – Центъра за развитие на човешките ресурси, за това, че имах тази прекрасна възможност.