

## Насоки за адаптиране: учебни материали за е-обучение за ментори<sup>1</sup>

Целта на този документ е да предостави насоки за организации, които подготвят дейности по е-обучение и планират да адаптират своите учебни материали за да улеснят помощта от страна на менторите.

Когато адаптираме учебни материали за използване от ментора, имайте предвид, че менторството е процес, предназначен да подобри учебния процес и напредъка на обучаемите. Първо обобщаваме концепцията за менторския процес, като рамка за разбиране на предложената техническа адаптация на материалите и средата за е-обучение. Въпреки това, никога не трябва да се забравя, че личните характеристики, отношения и способности на ментора са съществени за успеха на тази концепция, колкото и техническата адаптация.

Следният „пътеводител“ за ефективно развитие и адаптиране на съдържание и среда за е-обучение са изцяло основани на опита и обратната връзка на менторите, участвали в Routes 4: като обучаеми по време на своето собствено обучение като ментори или докато са използвали това знание в дейности по тестове обучение с обучаеми. Общите забележки са с нормални букви, *докато препоръки и предложения за адаптиране са в курсив.*

### 1) Концепцията за „Ментора“ – защо и как

#### 1.1 Основния проблем в е-обучението: нежелание за участие или изоставяне на обучението

Един от най-важните фактори в менторството е наблюдение и мониторинг на вниманието на обучаемите за да се избегне демотивацията и „отпадането“ от обучението. „Наблюдението отблизо“ на обучаемите и техните съмнения, особено чрез промотиране на тяхната работа и насърчавайки ги на емоционално ниво е критично за успеха.

Заедно с привлекателното представяне на съдържанието, този личен мониторинг и емоционално свързване са важен момент, който гарантира, че

---

<sup>1</sup> This project has been funded with support from the European Commission.  
This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

обучаемите ще завършат обучението и целия учебен процес успешно.

## **1.2 Разбиране на ролята на ментора и неговите задачи**

Той/тя осигурява насоки в учебния процес, като използва своя опит, идеи и гледни точки за да ангажира обучаемия.

Отново способността да се установи не само техническа, но и лична връзка и „чувства“ между ментора и обучаемия е важна. Свързването на обучаемия с неговите цели ще бъде насърчавано чрез измерими и практически съвети, които са свързани, когато това е възможно, с личната ситуация и нужди на всеки обучаем. Друга задача на ментора е да помага с планирането на учебния процес, постоянно да осигурява обратна връзка и да го мотивира.

## **1.3 Какво може да постигне ментора ... и какво не**

Менторът може да постигне мониторинг на личния напредък на обучаемите, като намалява трудностите в този процес и промотира самоувереността на обучаемия. Опитът ни показва, че немотивирания от самото начало обучаем, най-вероятно не преследва цел по-далечна от получаването на сертификат.

Менторът не може да

- се занимава с технически проблеми по платформата за е-обучени
- решава проблеми, създадени от недостатъчно дидактически материали или преподаватели
- се намесва за да решава лични ситуации на студентите, които затрудняват учебния процес

В крайна сметка обучаемия е този, който полага усилия. Менторът може да аподкрепи желанието за това, но не може да насилва или да замести положителното отношение: неговата роля е да помага на обучаемия да намери правилния отговор по свой собствен начин.

## **1.4 Важни лични качества на ментора.**

Менторът трябва да бъде способен на самотивация и да бъде проактивен в контекста на виртуалната среда. Това изисква способност за изразяване в писмена форма с използването на електронна медия, и в двете посоки – с точно (техническо) и човешко (емоционално) съдържание. Специфичните способности в практическото използване на приложенията за комуникация с тези медии са съществени.

От друга страна, в случаите на присъствени сесии, „традиционните“ умения на личното взаимодействие също са важни.

## **2) Адаптиране на учебни материали**

### **2.1 Общ преглед на съдържанието и контекста на учебния предмет**

Менторството е важно за да се усвои съдържанието и това изисква от ментора да разбере структурата на курса и уменията за свързване с обучаемите. Съществуващото съдържание трябва да бъде прегледано и разширено със специално внимание на тези аспекти.

Менторите няма да бъдат предимно специалисти в полето на обучението, което те менторират: от гледна точка на знанието, те са на сходно ниво йато своите обучаеми. Ето защо, е важно да се снабди ментора с проста, лесна за разбиране информация за структурата на обучението, инструментите, практическите занимания, насрочените уоркшопи (ако има такива) и др.

*Специфичен опит по отношение на чести проблеми, конфликти, причини за демотивация и възможни действия като реакция от страна на ментора също трябва да бъдат предоставени.*

### **2.2 Времеви график на модулите, практики, социални дейности, работа, ...**

Силно се препоръчва ясна структура на обучението по отношение на тези аспекти, с крайни срокове за изпълнение на специфични задачи или он-лайн въпросници. Менторът трябва да получи тази информация малко време преди започването на тази работа.

*Трябва да се определят правила за гъвкаво приложение на крайните срокове, с ясно определяне на това, кой може да оторизира във всеки един случай (ментро, преподавател, обучителна организация, ...).*

### **2.3 Интерактивни елементи (чатове, задачи, онлайн сътрудничество, ...)**

Интерактивните елементи са (почти) единствените инструменти, които ментора ще има под ръка за да взаимодейства с обучаемите; в същото време обучаемите зависят от инструментите за взаимодействие със самите тях. Намесата и помощта на ментора как да ползват тези елементи ще бъде необходима, особено когато обучаемите са „новаци“ в използването им.

Елементите могат да са част от съществуващите платформи за е-обучение, като форуми или чатове, интегрирани в Мудъл. Въпреки това, с общото използване на социалните медии като Фейсбук виртуалното общуване в обучението може да спечели одобрение, ако е организирано чрез такива външни инструменти: това отстранява нуждата да учат, да използват и усвояват работата с такива външни инструменти.

Съживяването чрез елементи 24/7/365 различава е-обучението от други платформи. Предоставянето на възможности за дискусия се доказва като много ефективно за насърчаване на диалога сред участниците и провокира обмяна на гледни точки. За ментора, това предлага възможност да привлече вниманието и участието на обучаемите и да засили тяхната отдаденост към ученето.

*На менторите трябва да се предостави ясен списък с интерактивни елементи, които могат да бъдат използвани във всяко обучение, включително евентуалните вътрешни правила за добри практики установени от обучителната организация. На свой ред, менторите ще имат думата при определяне на инструментите и елементите, които те предпочитат да използват.*

## **2.4 Критични моменти и проблеми по време на дейността**

- Разбиране на индивидуалната ситуация на обучаемия. В идеалния случай, тази информация трябва да съществува преди започването на самото обучение, като позволява на ментора да фокусира вниманието си от самото начало.
- Първият контакт между обучаемия, преподавателя и ментора. „Разчупването на ледовете“ е много важно, в това число индивидуално он-лайн представяне на всички лица, участващи в обучението.
- Контрол и укрепване на крайни срокове за въпросници, задачи или участие във форуми и т.н. Полезно е да има ясен времеви график за всеки от тези елементи от самото начало. Обучаемите, които не се съобразяват трябва да бъдат потърсени, подкрепени и мотивирани няколко дни преди крайния срок. Ако не оправдано може да се отпусне още малко време.
- Различна скорост на учене на участниците. Свързано е с предишната точка. Ако не е наложена никаква структура може да се случи някои обучаеми да приключат цялото обучение през първата седмица, докато други едва да започват в последната седмица. Това прави невъзможно всяко „обучение чрез правене“ с помощта на групова работа, дискусии и т.н.

## **2.5 Списък с често задавани въпроси от обучаеми**

Опита в менторството за специфично обучение след извесно време позволява подготовката на списък с „Често задавани въпроси“ или проблеми, повдигнати от обучаемите. Тази информация е много полезна за

- обучаемите: тези теми могат да бъдат направени достъпни под формата на списък с често задавани въпроси и отговорите им, което предпазва ментора от допълнителна работа по повтарянето им.
- менторите: те могат да предвидят и да се приготвят за проблеми, които е по-вероятно да се появят по време на работата му, което ускорява времето за отговор.

- **обучителната организация:** тя може да засече чести проблеми, да подобри своите вътрешни процедури и да наблюдава успеха от подобни подобрения.

*Предлага се изработване и допълване във времето на списък с често задавани въпроси, с версия за обучаеми, за ментора, за преподавателя и за обучителната организация.*

### **3) Учебна среда**

#### **3.1 Ниво на знания на обучаемите и техните основни нужди**

Предварително познаване на индивидуалната ситуация на обучаемите: познания, очаквания от курса, социална среда и т.н. Както секоментира по-горе в 2.4, подобна информация е много полезна за да получите добре адаптирана помощ от ментора.

*Предлага се специфична фаза по събиране и обработване на информация, предшестваща курса.*

#### **3.2 Платформа за е-обучение**

Когато разработвате обучително съдържание за е-обучение изглежда логично ментора да е способен да управлява работата с платформата поне на нивото на напреднал потребител; това може да се окаже дори по-важно за ментора, отколкото за преподавателя.

От техническа гледна точка, е изключително важно платформата да работи правилно и да е на разположение техническа помощ за разрешаването на всеки един проблем за кратко време. Честите проблеми при функционирането могат да засегнат развитието на програмата за сметка на мотивацията на обучаемия.

*Предложени са следните адаптации и функционалности:*

- *Задължителен е въвеждащ курс или еквивалентно въведение за менторите по управление на платформата за е-обучение.*
- *Техническата помощ за платформата трябва да бъде на разположение поне през 12 часа /ден в работни дни и 24 часа по време на уикендите.*
- *Определете някой ментор, който да има достъп до платформата с права за решаване на проблеми или промяна на съдържание; това включва симулация за достъп като обучаем за да се*



*проверява/пресъздават възможни проблеми, докладвани от участници в курса.*

- *Осигуряване на пространство за самото „менторство“ на платформата*
- *Лично общуване между обучаемите и ментора (присъствени уроци, срещи, индивидуални или групови посещения): възможности, инфраструктура, организация*
- *"Гореща линия" за решаването на технически проблеми или други въпроси*
  - *За ментори, които се нуждаят от консултация с организацията*
  - *За обучаеми, които имат нужда да се сържат с ментор*
- *Осигурете на разположение инструменти или други социални платформи за разрешаването на тези проблеми: използване на wiki, Skype, Фейсбук група, WhatsApp списък или подобни.*