НАРЪЧНИК

ПОДКРЕПА ЗА Е-ОБУЧЕНИЕ ЧРЕЗ МЕНТОРИ

Bulgaria version

СЪДЪРЖАНИЕ

1. Въведение 3
2. Кой участва в менторството?..... 4
3. Менторът – в повече подробности 5
4. Обучителната среда 6
5. Обучаемият 8
6. Умения за менторство..... 11
7. Подаване на обратна връзка..... 14
8. Системата за е-обучение 15
9. Контекстът за менторството в е-обучението 19

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

ВЪВЕДЕНИЕ

За какво става дума?

“Професионално обучение” – “Учене през целия живот” - “Социално включване чрез обучение” – “Затваряне на обучителната пропаст между градските и селските райони“, „въпросите на пола по отношение на достъпа до обучение" - тези и много други термини са свързани с твърденията за предимствата на интернет-базираното обучение. Дали е традиционната версия на „дистанционно обучение“ с използване на интернет базирана помощ, или по-напреднало – с дейности, които се случват изцяло във виртуална среда: положителните аспекти от намаляване на разстоянието, разходите и по-гъвкавото разпределение на времето, в сравнение със „стария“ учебен процес, са очевидни. Като резултат, интернет-базираното обучение изглежда магическо решение на почти всеки проблем и е с нарастваща популярност не само сред обучаемите, но и сред обучаващите институции.

Въпреки това, действителността е по-сложна. Някои от задържащите фактори, които най-често се появяват се отнасят до трудности в процеса на мотивация на обучаемите, липсата на социални контакти, липса на познания за работа с интернет-базираните инструменти, лоша или недостатъчно добра интернет връзка, особено в селските райони или „отегчителни“/неинтересни учебни материали и служители. Някои от тях могат да бъдат решени с технически средства, но други са резултат единствено от природата на човешките същества и техните културни навици.

Ето при тези условия навлиза концепцията за ментора, като алтернатива насочена към много от така наречените „меки“ фактори и задържащи фактори към интернет-базираното дистанционно и е-обучението. Терминът произхожда от Омировата „Одисея“, а концепцията може да бъде проследена от Античността до модерния бизнес и обучение. Като концепция, много популярна в англосаксонския свят, тя се отнася до „развитието на лична връзка, в която по-опитен или с повече познания човек помага и насочва друг с по-малко опит и познания” [1].

Концепцията за ментора в дистанционното и е-обучението

Приложена в контекста на интернет базираното **Д**истанционно и **Е-О**бучение (ДЕО), тази концепция придобива по-практично съдържание, което е свързано с подкрепата на учебния процес. Това е роля, която е поставена „между“ обучаемия, обучителната

[1] За по-подробна справка върху Менторството вижте http://en.wikipedia.org/wiki/Mentorship

организация и преподавателя. Трудното е да се разрешат индивидуалните препятствия пред учебния процес, но без намеса в съдържанието на обучението или дейността.

Менторите могат да действат индивидуално, като професионалисти, специализирани към обучителна институция, или на свободна практика. Те може да са част от обучителен екип или да бъдат наети спонтанно за специфична обучителна дейност или да са част от организационни структури. За предпочитане е, но не е необходимо, ментора и учителя да са двама различни души – особено при кратките обучения и в по-малки центрове за обучение, квалификацията като ментор може да бъде достатъчна или най-малкото - полезна.

КОЙ Е ВЪВЛЕЧЕН В МЕНТОРСТВОТО

Менторството въвлича няколко елемента и заинтересовани страни от обучителния процес, като всички си взаимодействат. Менторът се намира „между“ всички тях.

2.1. Обучаемият

В ситуация на дистанционно и е-обучение обучаемите са физически изолирани едни от други. Ако дейността по преподаването е организирана под формата на затворен списък от участници те имат само виртуален контакт с другите членове на групата. В други учебни ситуации е дори възможно обучаемия да учи съвсем самостоятелно.

Винаги, когато е възможно, особено в селските райони, обучителните групи трябва да бъдат насърчавани. Те са се доказали като полезни за поддържане на участието, поддържане на мотивацията и в зависимост от темата на обучението, дори са съществени при усвояването на някои знания и умения.

2.2. Преподавателят/ учителят

Това е човека, отговорен за предаването на знанията, обект на всяко обучение. Той взаимодейства с обучаемите, но неговата квалификация е по-фокусирана върху съдържанието, отколкото върху обучителния процес.

2.3. Обучителната институция

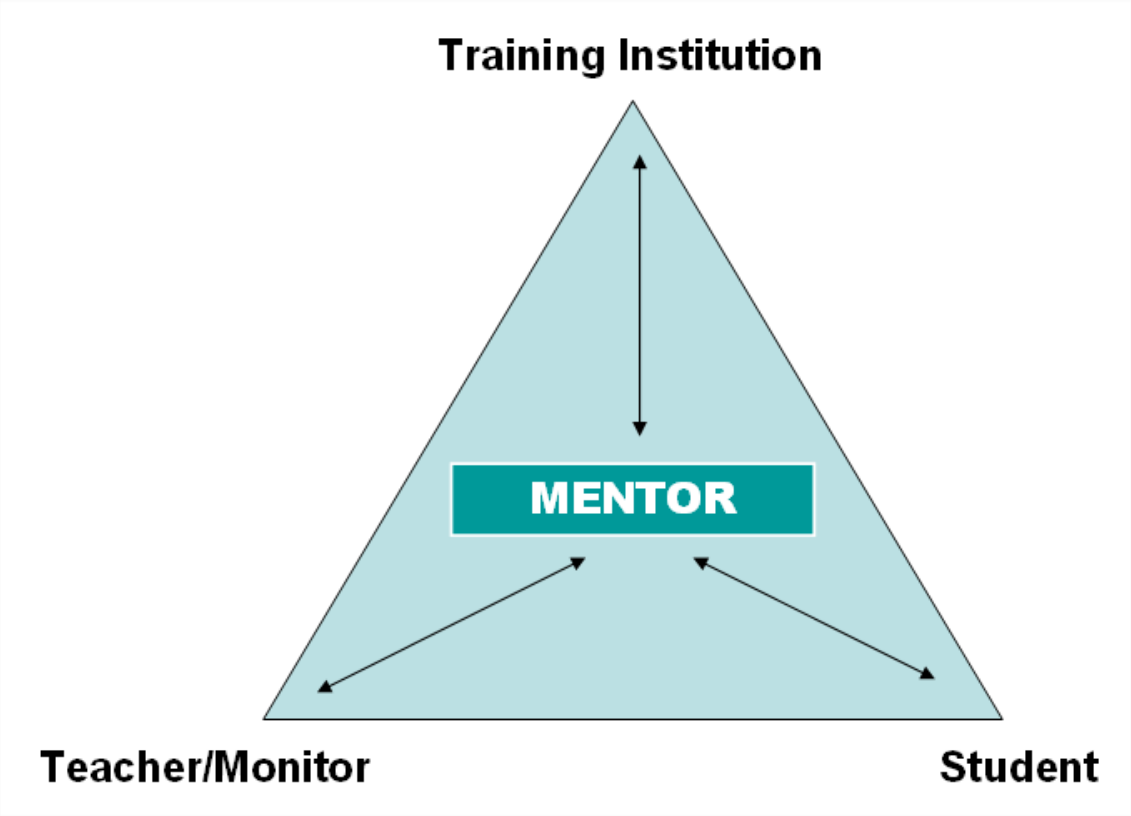
Това е структурата, която организира учебния процес. Това може да бъде всяка обществена или частна инициатива: професионални гимназии, университети, академии и специализирани центрове за обучение и всички други институции, посветени на обучението. Техните интереси са: качество на обучението, максимален брой обучаеми, които завършват успешно обучението и ефективно използване на ресурсите им.

2.4. Менторът

Менторът е професионалист, който работи в подкрепа на учебни групи или обучаем. В същото време, той

- установява, поддържа и използва лична комуникация с обучаемите
- работи в екип с преподавателите

- отговаря пред обучителната институция и обикновено е нает за да оптимизира нейния интерес



МЕНТОРЪТ – В ПОВЕЧЕ ПОДРОБНОСТИ

3.1 Какво представлява менторът?

Определението в речника за ментор е „доверен съветник или напътстващ“. Както споменахме, концепцията взимства своето име от мъжа, на когото Одисей поверява обучението на сина си Телемах.

За да разберем менторството.

Менторството е свързано с напътстването и преподаването, в частта, в която ментора предава знания и подкрепя обучаемия в учебния процес. Но има съществени различия в това, че ментора не е назначен към обучаемия, това не е позиция, за която някой може да кандидатства – хората стават ментори на други заради своите напътствия и мъдрост. Менторът е на разположение за да сподели нейното или неговото познания и да помогне на обучаемия да намери пътища в обучението. Менторът може или не да преподава своите специфични предмети, но най-важната роля на ментора е преглед на начина на обучение, неговата позиция и отдадеността да напътства.

3.3. Кой може да бъде ментор и защо?

Хората стават ментори заради своята връзка в обучаемите и най-важния елемент от тази връзка е доверието. Менторът трябва да има лидерски качества, да бъде способен да вижда различни алтернативи в една ситуация, да бъде източник на идеи, както по отношение на осигуряването на достъп до знанието, така и да са добри в комуникацията. Менторът е едновременно подкрепя и изисква от обучаемия, обучението е личен процес, за който единствено отговорен е обучаемия.

3.4 какво може да се очаква от ментора?

Менторът е човека, който дръжи мрежата заедно, този, който поддържа контакти и поема инициативата в търсене на обучението, което е необходимо на групата. Менторът е в ролята на домакин по време на срещите, свиква срещите и ги води по такъв начин, че да включва всички обучаеми в проекта. Менторът също приема ролята на доверен съветник на тезио бучаеми, които търсят напътствия от нея/него. Възможно е в учебна група повече от един човек да се развие като ментор и тогава е важно да се види дали това е естествен процес в живота на групата, че не е състезание за влияние, а знак за разнообразие на способностите и интересите във групата.

СРЕДАТА ЗА ОБУЧЕНИЕ

4.1 Гъвкава среда за обучение

По определние, ДЕО е гъвкаво в сравнение с традиционното присъствено обучение: то не се нуждае от определено физическо пространство, времето и разписанието е отворено (с изключение може би на определени части).

Въпреки това, ученето е колкото индивидуален, толкова и социален процес. Важно е, например, да можем да обменяме идеи, да слушаме другите и да обсъждане обучението с други. Учебната атмосфера, ето защо, трябва да бъде насърчаваща споделянето и ученето. В традиционната среда за обучение това се случва лице в лице; при ДЕО такъв контакт, ако изобщо го има, е изцяло виртуален през интернет. Това създава не само нови предизвикателства при контакта и контрола на участието; това е също и съществено за мотивацията и участието.

Или в другата крайност, това води до изолация и изоставяне на обучението. Това се оказва особено вярно в случаите, когато обучаемия няма опит с интернет технологиите, с ДЕО, или там, където социално-културните особености определят личните контакти като необходими едновременно за мотивацията и за самото обучение. Типичен случай са селските общности, където личните контакти остават в сърцето на всеки социален процес и развитие.

4.2 Виртуалното срещу лице в лице?

В чистата си форма, в ДЕО няма момент, в който преподавателите и обучаемите се срещат лично: целия процес, от първия контакт до получаването на дипломата, се случва през интернет или сходна технология. Както видяхме преди, в много случаи това поставя сериозни проблеми по простата причина, че обучаемия „не работи“ по този начин.

Концепцията за менторите тук се развива в две измерения:

- осигурява „човешки облик“ – дори да е само на виртуално ниво – това първоначално е/беше изгубено в чистата форма на ДЕО
- близостта на ментора до обучаемите (или неговата способност да се движи в територията) създава възможности да се уредят лични срещи с обучаемите. Трябва да се уговорят минимален брой от тези срещи, в зависимост от продължителността на учебната дейност.

4.3 Техническите аспекти от менторстовото в ДЕО

Съществуващите системи и платформи за ДЕО са основани на дву-измерно обучение, където са въвлечени само две страни – обучаемия и преподавателя. Добавянето на ментор към тази структура изисква адаптиране на

- учебните материали – без да бъде специалист по темата на никое обучение ментора има нужда да има "контакт и допирни точки" в контекста и структурата на учебната програма.
- средствата или електронна платформа, която се използва. Много обучителни институции все още използват платформи с много малко (или с неудобно ползване) интерактивни елементи: те са в основата на менторството и ако не присъстват трябва да бъдат добавени. Някои често използвани системи като Мудъл (Moodle) ги включват по подразбиране.
- специално проектирани права за достъп за ментора
- преглед на структурата и модулирането (разделението на учебни модули) на учебната програма

Друго предизвикателство, което се появи по време на тестването е интегрирането на външни инструменти за он-лайн комуникация като социални медии (Фейсбук). Те не са по-интуитивни и лесни за употреба от обучаемите от инструментите, включени в платформата; преди всичко обучаемите ги използват ежедневно.

*Специален документ **„Насоки за адаптиране научебни материали в подкрепа на ментора за е-обучение"** е на разположение като отделен резултат от този проект.*

ОБУЧАЕМИЯТ

5.1 Работете с хората на тяхното ниво

Това често се забравя, но е основно правило за всяка педагогическа дейност: хората имат определено поведение, способности, очаквания, социално поведение и др., които трябва да бъдат приети за „кота нула“ в началото на обучението. Ако този аспект не се вземе предвид, комуникацията не се получава и като следствие обучаемите губят интерес, стават фрустрирани и изоставят обучението. Това е трудно и в традиционните присъствени учебни групи и е дори още по-сложно когато се общува единствено виртуално.

Обучаеми, които участват в ДЕО трябва да бъдат оценени на накакво основно ниво преди да бъдат допуснати. В случай на липса на определени познания, преди започване на дейности по ДЕО, трябва да им бъдат предложени „свързващи курсове“ по необходимата тема. Менторът може да бъде въвлечен в този процес или чрез откриването на подобни нужди или чрез предлагането на решение/ специфична помощ за тези хора.

Полезно е за обучаемия да има някой предмет предвид, когато започва обучението – например умение, от което обучаемия се интересува или парче информация, което трябва да открие. Менторът ще помогне на обучаемите да определят този специфичен личен аспект, който дава силна мотивация по време на обучението.

Също от съществено значение е, че обучаемите да изграждат своята увереност – често срещан проблем, който води до пасивно поведение като страх да се задават въпроси когато част от учебното съдържание не е изцяло разбрано или в случай на прости проблеми при управлението на средата за ДЕО.

5.2 Обучаемият

Обучаемият е някой, който е отдаден на ученето и израстването. Толкова е просто. Тя/той може или не да бъде въвлечен в официална обучителна програма.

Има три ключови условия за успеха на обучението; отношение, време и обстоятелства. Обучаемият трябва да има положително отношение към задачата, да я намират за важна и да искат да се ангажират с нея. Обучаемият тряба да отделя време за учене, което значи, че трябва да погледнат и дори да реорганизират начина, по който прекарват

часовете от деня. Обстоятелствата, физически и социални могат да улеснят или да затруднят техния учебен процес.

Обучаемите ...

- ще трябва да отделят време за обучението – това може да значи да се откажат от нещо, което са правили (поставяне на нови приоритети)
- ще мислят за неща и проблеми, за които не са мислили преди – тените интереси може да се променят. Това може да създаде проблеми –готови ли са на това?
- ще използват мозъците си, ще трябва да мислят здраво, а отговорите няма да дойдат лесно – това значи, че ще предизвикват себе си.
- обучаемите ще се забавляват – ако има скучни моменти в учебния процес нещо не е наред.

5.3 Какво може да постигне ментора?

В посочените по-горе условия менторът трябва да помогне да се постигне успешен учебен процес за всеки от неговите обучаеми. Хората се учат по различни начини. Някои обучаеми са свикнали да им се казва какво да правят. Ако така е било в училище, в началото подобно поведение е трудно „да се забрави“: в този случай ментора трябва да насърчава за да ангажира със своя инициатива. Други може да са хипер-активни и да има тенденция да бъдат нетолерантни към мнението на лидера. Всяка специфична ситуация може да окаже отрицателно влияние върху напредъка на обучаемия и учебния процес и тези, които участват в него.

Във всеки случай: **чудеса са възможни.** Менторът може да подпомага обучаемите, за което той трябва да използва техники и спсобности, свързани с емпатията, динамизация и дори маркетинг. Но винаги ще има момент, в които всички тези подходи ще се провалят и обучаемия ще бъде „изгубен“ за учебния процес.

Е-МЕНТОРСТВО

Менторът трябва да е способен да се „впише” в специфичната ситуация на всяко ДЕО и хората, които ще участват в него. Следните аспекти от е-менторството трябва да бъдат определни преди да започне обучителна дейност:

- познания за електронната платформа, която ще бъде използвана : много въпроси и проблеми се появяват около тази тема
- определяне на честотата на комуниакция с участниците
- координация и взаимодействие с преподавателите
- организация: специфично време за комуникация, максимално време за отговор, достъп до интернет и компютърни инструменти
- планиране на лични срещи (лице в лице) с обучаемите (ако ще има такива)
- ограничения върху електронните и телефонните контакти между двете страни

5.5 Жизнен цикъл на ментроството

Менторството има жизнен цикъл с последователност на фазите, както е показано по-долу. За ДЕО това е изключително теоритично, защото повечето от тези елементи са определени външно от обучаващата институция. Въпреки това, е важно да имаме предвид тази последователсност при дълги обучения, където може да се развият силни лични отношения: всички участници трябва да са наясно, че те ще приключат с края на обучението.

Въвеждаща фаза→Фаза на поставяне на целите → Фаза на развитие и учене → Фаза на затихване → Фаза на разпадане на връзката с ментора

5.6 Ползи за менторите

Менторстовото е двустранен процес: не само обучаемия, но и ментора има полза от тази дейност. Това добавя нови възможности за лично израстване и развитие:

- развитиена уменията за общуване
- управление на времето
- положителни чувства като радост

УМЕНИЯ ЗА МЕНТОРСТВО

Управление и използване на виртуална учебна платформа

По определение , ДЕО използва виртуална (електронна) обучителна платформа, където се случват всички дейности, свързани с учебния процес, сред които са:

- вписване и представяне на потребителите
- представяне на съдържанието
- взаимодействие между обучаемите, преподавателите, обучаващата институция и ментора
- тестове и задачи за изпълнение/решаване по време на обучението
- интерактивни елементи като чатове, форуми или други

В зависимост от предишния опит на обучаемите във виртуалната среда, разрешаването на въпросите и проблемите, свързани с това как да се използва и работи с функциите й ще бъде сред най-често срещаните задачи на ментора, поне в началото научебната дейност. Ето защо, менторът трябва да има добри познания за виртуалната платформа, която се използва, поне на нивото на съдържанието на “Наръчника за употреба”, който обикновено е на разположение.

Комуникация във виртуална среда

Интернет променя нашия свят, всеки ден, все повече, по нови и изненадващи начини. Дигиталната среда като социалните медии се превърнаха в най-важното място за общуване. Скриването или манипулирането на информационни потоци е изключително трудно или невъзможо. Вашите подддържници или врагове могат да изразят своето отношение в социалните мрежи, блогове и др. Вие можете да се доближите до своята целева аудитория и да получите моментална реакция – мнения, забележки, оценки. Дигиталната среда позволява споделяне на информация за много кратко време. Важни новини, илюстрирани със снимки и видеа достигат до получателите в геометрична прогресия. Интернет позволява на хората да споделят мненията си и да създават групи за натиск, както и да предприемат про и контра действия.

Менторът трябва да е способен да разбере тези възможности и да ги приложи в помощ на учебния процес, в който участва. Това включва следните способности:

- умения за писане (представяне на факти и инструкции по ясен, лесен за разбиране език)
- съставяне на имейли
- инструменти за комуникация като форуми, чатове, изпращане на съобщения (Skype, MSN), циркулярни писма, блогове и др.

- социални медии (Facebook, LinkedIn или подобни)
- специфични техники във виртуална среда – особено такива, които заместват езика на тялото и лицевите изражения (= виртуални начини да изразиш и да възприемеш чувства и емоции).

Да разберем социалната и културната среда на ДЕО

Да си ментор на обучителен курс с участници с академични степени в градски зони е съвсем различно от това, да си си ментор на малка група земеделци в селски район. Инструментите и техниките може да са сходни, но тяхното приложение може да варира от едната крайност в другата. Например, и в двата случая обучаемите ще използват същата платоформа за е-обучение, но докато в първия случай обучаемите е много вероятно да имат опит с подобна среда, то във втория случай за повечето от участниците това е първия път, в който те ще се докоснат до нея.

Други аспекти, които трябва да бъдат обмислени и взети предвид са:

- инсталации и достъпно оборудване в домовете на участниците или в интернет център
- съвместимост на времевите графици с работните часове
- интернет връзка
- социални, културни и комуникационни навици на обучаемите/учебната група
- мотиви, нужди, очаквания или лични цели на обучаемите, участващи в тази дейност

Стилове на учене

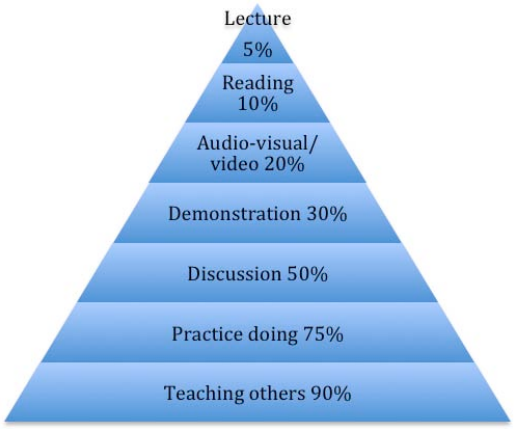
Всеки човек е различен и има различен стил за това как да получава знания. При всяко ДЕО ментора ще се срещне с няколко от тези стилове. За да разбере проблемите, които могат да се появят и да е способен да се справи с тях е важно да познава концептуално стиловете на учене.

Съществуват много различни модели учебни стилове – някои се фокусират върху личните черти и поведение на обучаемите, други са по-скоро основани на многопластовия подход на учебния процес и т.н. Нито един от тях не пасва на всички в ДЕО, обикновено е подходящо да се вземат предвид няколко модела по едно и също време в зависимост от конкретния случай. Добрият ментор трябва да има поне основни познания за някои от тях.

Методи за преподаване, стилове и инструменти

ДЕО е много стандартизирано, в сравнение с „преподаването в класна стая“, където приспособяването на методологията и съдържанието към групата е много по-лесно, ако учителят е опитен. Всяко ДЕО трябва да определи и ограничи елементите, които ще бъдат използвани за преподаване преди курса да започне. Модерните платформи и ДЕО среда като Мудъл (Moodle) предлагат широк набор от инструменти и методи, които да се приспособят към всяка възможна нужда.

Интергацията на менторите в групата изисква ролите на преподавателите, обучаващата институция и менторите в процеса на преподаване и наблюдение да са ясно определени и разграничени от самото начало. Ако се прилага специфична методология за преподаване в курса, действията на менторите трябва да съответстват и подкрепят това – в противен случай обучаемите може да се объркат.



И накрая, „ученето“ и “преподаването“ са две страни на един и същ процес, който трябва да доведе до подобряване на знанията, възможностите, навиците или каквато и да е целта на обучението.

Схемата по-горе дава приблизителна ориентация за това колко ефективни са различните начини за учене и преподаване. (От долу – нагоре: да учиш другите – 90%, да практикуаш наученото – 75%, да дискутираш – 59%, да наблюдаваш демонстрация – 30%, да видиш видео материал – 20%, да четеш – 10%, да слушаш лекция – 5 %). Менторите ще участват повече с помощ на по-ниските нива, които в същото време са по-важни за крайните резултати от обучението.

Мотивация

Мотивацията се отнася до процес, който предизвиква, контролира и поддържа определено поведение. Корените му могат да се търсят в основните нужди като ядене и почивка или желан обект, цел, житейско състояние, идеал; или може да се припише на по-малко очевидни причини като алтруизъм, егоистичност, моралност или избягване на морала. Концептуално, мотивацията не трябва да се бърка с волята или оптимизма. Мотивацията също е свързва с, но е различна от, емоцията.

Съществува голям избор на теории и концептуални определения за „мотивация“, най-често споменавани в бизнес или управленската среда са пирамидата на Маслоу и

„мотивационно-хигиенния факторен“ модел на Херцберг. В педагогически аспект когнитивната концепция и концепцията, основана на очакванията са най-чести.

Мотивацията е съществен компонент от **ученето.** Мотивацията за учене се отнася към „желанието, нуждата и натиска на обучаемия да участва и да бъде успешен в учебния процес". Това кара учениците да се ангажират в академични дейности, да продължават да опитват, дори когато нещата за трудни, и да определя колко те ще научат. Обучаеми, които са мотивирани да научат нещо използват по-силен когнитивен процес при ученето. Мотивацията да се направи нещо може да дойде по различни начини. Това може да е личностна характеристика или стабилен дълготраен интерес към нещо.

В традиционния присъствен учебен процес, мотивацията може да се разглежда и да се повлияе пряко от действията на преподавателя и или от динамиката на групата, която създава **„емоционално обвързване“** с учебната група. Това е почти невъзможно при ДЕО, където личните взаимодействия са ограничени до писане или, в най-добрия случай, реч и картина, предавани по електронен път; груповата динамика е трудна за постигане и зависи, във всеки случай, от доброволното участие и отдаденост на другите обучаеми. Емоционалното обвързване при ДЕО е също толкова важно, доколкото няколко оперативни инструменти и методи са достъпни до момента: поле за бъдещо изследване.

Ето защо ДЕО курсовете се нуждаят не само да бъдат ефективни, но също и да са забавни в същото време, да се считат за „полезни“ за да се ангажират обучаемите. За работата на менторите мотивационните техники са от съществено значение за успеха: липсата на мотивация или интерес са сред най-честите открити проблеми и пряко или непряко са причината за почти 90% от случаите на изоставяне на обучението.

Необходимо е менторите да имат основни познания за

- теориите и подходите за мотивацията на обучаемите
- принципи на мотивацията
- мотивация за учене
- поставяне на цели
- мотивационни фактори и стратеги по време на учебния процес
- как да се засили мотивацията за учене
- специфични съвети и техники за мотивиране он-лайн/ДЕО обучаеми

ОСИГУРЯВАНЕ НА ОБРАТНА ВРЪЗКА

Обратната връзка е съществена част от обучителните програми. Тя помага на обучаемите да максимизират своя потенциал на различни етапи от обучението, увеличава тяхната осъзнатост за силните им страни и областите за подобрение и определя действията, които да бъдат предприети за подобряване на представянето.

Обратната връзка може да бъде неформална (например в ежедневните срещи между учители и ученици, между колеги или друго) или формална (например, като част от писмен тест). Това е част от цялостния диалог на взаимодействието между преподавател и обучаем, а не еднопосочна комуникация.

При ДЕО обратната връзка е канализирана и постигната чрез виртуалната среда. Докато общуването в реално време и отговорите са ограничени до определени моменти (часове на преподаване, групови сесии, чат) универсалния достъп до обратната връзка по всяко едно време на деня позволява по-ефикасно използване на времето и за двете страни и за преподавателя и за обучаемия. Обратната връзка в средата на ДЕО ще бъде основно в писмена форма – това може да постави голям проблем при работата с обучаемите, които не са свикнали или привикнали да общуват по този начин.

За ментора подаването на обратна връзка е част от неговите умения за комуникация и мотивация. Тя трябва да се отнася към всяко обучение, като се вземат предвид специфичните условия, изисквания и ограничения във виртуалното пространство.

СИСТЕМАТА ЗА Е-ОБУЧЕНИЕТО

Прието е основно схващане за термините „дистанционно обучение“ и „е-обучение“.

Въведение

Е-обучението[2] създава своя собствена методология. По-точно, можем да кажем, че тези съображения оказват влияние върху всички три направления, на които е-обучението почива, и те има нужда да се анализират и приспособят преди въвеждане в обучението, което допълва ролята на ментора:

- технологична платформа
- съдържание
- услуги

Една от определените характеристики на е-обучението е, че то използва 100% интерактивна методология за преподаване, благодарение на безкрайните възможности на интернет и компютрите като цяло. В резултат на това, степента на заучаване и асимилиране на съдържанието е изключително висока, доколкото има положително отношение към тази методология и от двете страни – и обучаемия и преподавателя са страни подкрепяни от ментора.

Технологична платформа

Първата връзка от веригата е, без съмнение, технологичната среда, в която се случва обучението. Тази среда също се нарича платформа за е-обучение, която е инструмента използван за комбиниране на хардуера и софтуера и да предложи всички необходими елементи за интернет-базирано обучение. Днес можем да намерим огромно разнообразие на платформи, въпреки, че повечето от тях имат много сходни елементи като мултимедийно съдържание, инструменти за синхронна и асинхронна комуникация, (чат, имейли, форуми и др.) и инструменти за управление. Във втория случай полезността, която има подобен инструмент зависи от преследваната цел, т.е. управление на обучаеми, управление на съдържанието, оценка и мониторинг и т.н. В последните години други инструменти или уеб-услуги започват да се използват като допълнително средство (в това число Youtube, Slideshare, Diigo, Twitter и Facebook групи и т.н.).

[2] Тук се включва също и интернет-базираното „дистанционно“ обучение, ако се използва виртуална платформа за организирането и изпълнението на целия обучителен процес.

За едно от основните предимства на е-обучението е считано воденето до демократизация на обучението: обучението е възможно да достигне до голям обем студенти, като премахва географските бариери. Няма ограничения пред общуването, обмена на идеи и преди всичко пред огромния обем информация. И така, хората, които са имали трудности с достъпа до обучение, дали заради физически недъзи, заради невъзможност да пътуват до центъра, където се провеждат курсовете или поради липса на време и т.н. сега имат на свое разположение голямо разнообразие от възможности да учат.

Друг аспект, включен технологията на е-обучението е дизайна на интерфейса на платформата. Една от характерните елементи на е-обучението е използването на технологията по интуитивен начин, който премахва препятствията пред потребителите. Ето защо, целта на дизайна на платформата за е-обучение е всеки да може да използва функционалностите й без да притежава специфични познания.

За използване от менторите съществуващите платформи за е-обучение обикновено ще изискват преглед на няколко аспекта, които са споменати накрая както следва[3]:

- оценка
- проследяване/мониторинг.
- планиране
- допълнителни документи
- инструменти за комуникация за различно вътрешно и външно ползване
- мултимедийно съдържание

Дизайн на съдържанието

Разработването на съдържание представлява необходимо, но недостатъчно условие за успеха на обучителната програма. Всъщност, днес можем да намерим широк кръг от курсове и интернет платформи, които се различават единствено по качеството на съдържанието, което те предлагат. По тази причина е прието разработването на съдържание да отговаря на определените нужди от обучение, като също се взема предвид профила на обучаемия.

Тенденцията е да се разработват малки, учебни модули или учебни уроци за многократна употреба, които могат да се комбинират в различни учебни планове и на различни платформи. Ето защо, всяко обучение може да бъде комбинирано с различни

[3] Специален документ, също изработен в рамките на Routes4, се занимава в по-големи подробности в нуждата от адаптация на платформите за е-обучение и обучителните материали, които ментора изполва.

дейности по е-обучение, като разширява значително спектъра на възможностите за обучение и улеснява фирмите за е-обучение в техните производствени разходи.

Въз основана на по-горното, можем да цитираме множество аспекти, които да се вземат предвид по време на създаването на дизайна на съдържанието, който също изисква специфично предвиждане на ролята на менторите в учебния процес:

- съдържанието трябва да съответства нуждите от обучение на обучаемите
- качество и количество на използваната информация
- репутация и с на експертите, които предоставят съдържанието
- структура и организация на съдържанието

Въпреки това, в допълнение към адекватното учебно съдържание и друг съществен елемент трябва да бъде взет под внимание: **интерактивността.**

Както споменахме по-горе, благодарение на интерактивността ще постигнем обучение като динамичен процес, където от една страна е по-лесно да се включат участниците чрез мотиватори, а от друга страна възприемането на съдържанието е по-лесно. Това може да се направи чрез добавяне на концептуални карти, привлекателен дизайн, мултимедийни ресурси и др. за да се привлече вниманието на обучаемите с различни стилове на учене.

Структуриране на съдържанието

Независимо от възможностите, предлагани от някои курсове за е-обучение, така че обучаемия да може да напредва по дневния ред по свой избор на съдържание, е важно те да предлагат логична структура, основана на определен педагогически модел. Елементите за вземане предвид, преглед и адаптиране за използване от ментори са както следва:

- дидактическо ръководство
- въведение и ориентиране в обучението
- съдържание
- учебни материали, включително резюмета, тестове, задачи за изпълнение
- речник
- помощна документация

Услуги / Помощни средства

Третото направление на е-обучението е сферата на услугите и помощните средства. Този термин се отнася за инфраструктурата, създадена за управление и подпомагане на обучаемите. Както и при техническите аспекти на платформата и със съдържанието този аспект също е фактор за успеха или провала на обучението. Нещо повече – видовете услуги, помощни средства, и как те са организирани и прилагани е понастоящем това, което най-много различава техническите решения на разположение на пазара. Нито едно от тях, за момента, не предлага специфична помощ за менторството. Въпреки това, това обикновено може да бъде постигнато чрез конфигурирането на различни услуги.

В тази категория можем да вместим множество елементи, които непременно трябва да бъдат определени и конфигурирани преди започването на учебния процес, като:

- услуга за дистанционни наръчници (съотношение преподавател/обучаеми и ментор/обучаеми, начини за взаимодействие с обучаемите, методология, използвана по време на обучението, оценка)
- услуги за за управление на обучаемите
- управленски услуги със специфични права за достъп на ментори

В зависимост от разработването на съдържанието някои допълнителни услуги ще бъдат високо ценени от обучаемите. Например, ако нашите курсове се насочват към младите хора, които все още нямат работа ще бъде от голяма полза да се включи служба за намиране на работа и др.

КОНТЕКСТА НА МЕНТОРСТВОТО ПРИ Е-ОБУЧЕНИЕТО

На предишните страници обяснихме аспектите, които трябва да се вземат предвид когато обучителна организация смята да въведе „менторите“ за техните дейности по ДЕО. На тези финални страници размишляваме върху контекста, в който ментора ще вземе участие по време на течащото обучение.

Въведение

Е-обучението се случва от разстояние в технологична среда, но все още включва човешко присъствие: не трябва да забравяме аспекти като интерактивност, комуникационни системи, учебна среда и т.н. Истинската „дистанция“ се появява и има отрицателно въздействие когато обучаемия се сблъска с учебния процес съвсем сам. В повечето случаи това условие не зависи от вида на преподаването, а от педагогическата структура, която се основава на учебната програма.

Методът за е-обучение включва уникални характеристики, които се различават съществено от присъственото обучение и традиционното дистанционно обучение. Когато се използва в средно към високо ниво урбанизирани зони най-вероятно няма (или поне е намалена) нужда от човешка помощ и контакт; въпреки това, обикновено случая не е такъв, тъй като началното ниво на обучаемите е ниско или техните социални и културни навици не са основани на анонимни, а на лични контакти лице в лице. От друга страна, преподавателите са специалисти е своето професоионално поле, но не са непременно добри в между-човешките и комуникационните умения.

Тук менторът влиза в играта.

Обучителни фактори

Когато предвиждаме е-обучение трява да вземем предвид множество променливи, които ще засегнат степента на възприемане на съдържанието и от там успеха на обучението. Тези променливи могат да се определят както следва:

- Нашата цел: необходимо е да се адаптират технологичните и човешките ресурси към профила на обучаемия

- Способносттите на преподавателя: не само по преподаваната тема, но също и за нови начини за предаване на информация, педагогически принципи и технологична среда, където ще се провежда обучението
- Методологически аспекти
- Технологична среда
- Ефективност на процеса на преподаване-учене
- Възприемане на знания чрез осигуряване представянето на съдържанието
- Увеличава нивото на мотивацията на обучаемия
- Подкрепя учебния процес с визуално обучение

Теории за ученето

Теориите за ученето опитват да обяснят как се случва научаването. В полето на е-обучението най-приемливите теории са наречени „Поведенческа теория и програмирано обучение“ и „Конструктивизъм“. Въпреки това, експертите не се осмеляват да изберат една от двете теории, а те по-скоро предлагат използването на комбинация от двете, което води до смесен модел.

a) Конструктивистка теория. Тази теория се основава на две предпоставки:

- ученето има смисъл когато обучаемите съберат идеи и схеми за познание, което те вече имат
- преподавателя играе съществена роля в обучението на ученика, като адаптира съдържанието към индивидуалните нужди

Теорията се фокусира върху това как да представи и организира съдържанието, като предлага структура, която е свързана със съдържанието с повишаваща сложност и улеснява смисленото учене.

b) Поведенческа теория. Тази теория предлага следните насоки:

- развитие на целите за обучение
- подходящо структуриране на съдържанието, което преподавателя иска да представи.
- организация на информацията в малки порции съдържание.
- постоянна оценка на отговорите на обучаемите за да се уверим, че той/тя усвоява необходимите умения преди да премине на следващия етап
- постоянна обратна връзка и засилване на исканите отговори
- проследяване на обучаемите систематично да проверяват тяхното темпо на учене

И двата модела осигуряват интересни аспекти – най-добрата възможност е да се вземат положителните елементи от всеки един. Например, поведенческата теория е много полезна за организационни въпроси и т.н. по отношение на структурата на обучението, насоките за оценка и др. От друга страна, конструктивистката теория посочва някои силно препоръчани насоки за обработването на академични аспекти като при определяне на групови занимания, форми на взаимодействие между участниците въвлечени в процеса и т.н.

В полето на е-обучението и в сравнение с традиционното обучение лице в лице поредица от промени трябва да бъдат взети предвид по отношение на концепцията за преподаване и ролите на двете страни – обучаемите и преподавателите:

- Индивидуализирано обучение, което отговаря на индивидуалните нужди.
- От лекция основана на действие на преподавателя се обръщаме към конструктивистки подход, фокусиран върху обучението на учениците.
- Обучаемите имат повече отговорности и участие в техния учебен процес.
- Оценката взема предвид целия учебен процес с особено значение върху напредъка и усилието на обучаемия.
- Учебна програма по поръчка в зависимост от интересите и нуждите на обучаемия.
- Интегриране на визуланото и вербалното мислене – съдържанието идва под различни форми, което улеснява разбирането и възприемането на развитите концепции.
- Възможност за напредване предвид индивидуалния темп на учене и различни начини за достъп до съдържание и др.

Мотивация при възрастните за обучение

Формирането на възрастния включва едновременно групова и индивидуална мотивация. Първата се отнася към нуждата или желанието за обучение, която се дължи на промени в схемите на производство, социалните ценности, ролите, които играем и т.н. Това създава нужда от учене през целия живот, тъй като изпълнението на професионалните задължения изисква по-високо ниво на умения. От друга страна, по отношение на индивидуалната мотивация хората очакват да отговори на различни социални и професионални нужди.

Като цяло, можем да кажем, че възрастните търсят в е-обучението начин да се справят с работата и социалните промени, като имат предвид нуждата да се спести време и усилия. На тази основа, всички наши усилия трябва да са насочени към това разработеното обучение да отговаря наистина на проблемите, които искат да разрешат.

Помощни материали за методологията за е-обучение, основано на ментори

Методологията взима за отправна точка следните предпоставки:

- Ученето се изгражда чрез учебния опит.
- Интерпретацията е лична, така, че няма обективна реалност.
- Ученето е активен процес. Допълнителният аспект е ключов фактор за постигането на целите на обучението.
- Ученето е съвместна дейност, което значи, че то се подобрява от множество перспективи.

- Знанието е разположено в реалния живот и точно там трябва да се случва ученето.
- Мозъкът е паралелен процесор, способен да се справи с множество стимули по едно и също време.
- Ученето се случва и по двата начина – съзнателно и подсъзнателно.

Въз основа на по-горното обучителните продукти, които се разработват с този метод се определят от следното:

- **Използване на мултимедия.** Съдържанието трябва да бъде преведено чрез разнообразие от мултимедийни елементи като текст, графика, аудио и т.н. като привнасят в дейността различни стимули
- **Отворена система.** Учениците са свободни да се движат в обучителното пространство, да напредват по свой ритъм и да правят своя избор.
- **Интерактивност.** Учебните материали използвани в е-обучението имат интерактивен характер, като позволяват потребителя да вземе активна роля във връзка с темпа и нивото на работа.
- **Инструменти за синхронна и асинхронна комуникация.** Обучаемите могат да участват в задачи или дейности в реално време където и да се намират или да извършват тези дейности самостоятелно през известен период от време.
- **Достъпност.** Няма георграфски ограничения, нито времеви такива, като се има предвид, че обучаемия е този, който решава кога да се свърже към интернет. Въпреки това, трябва да сме наясно, че все още не е реалистично в много части на света или в много от селските райони на Европа, където интернет връзката все още е лоша.
- **Разпределение по територията на преподавателите.** Не са задължително в същите географски зони, където се провежда курса.
- **Мониторинг.** Непосредственото наблюдение на напредъка на обучаемите по време на обучението им е заместено от инструменти във виртуалното пространство за обучение, които могат да запазват различни данни, използвани в курса (време на свързване, части от съдържанието, които са били разглеждани, упражнения и дейности, които са направени и др.).

Накратко, е-обучението прави достъпна стрикно необходимата информация (както и линкове и други източници на информация), с много практичен подход, където обучаемите учат интерактивно като използват компютърни развлечения, които са включени в предварително определен педагогически мдел.

Експертите казват, че ученето на бъдещето ще бъде 100% интерактично, достигащо исканата ефективност чрез пълно, адаптирано към реалното време и към персонализираната учебна прорама. В допълнение, наличието на външни преподаватели, които помагат да се подчертаят потенциалните проблеми, които могат да се появят по време на обучението.

Характерни черти на е-обучението

Различни предложение за обучение са представени в сферата на е-обучението трябва да съдържат следните характерни черти:

- Обучаемите работят по истински проблеми и търсят решения заедно.
- Диалогът между участниците и инструктура се насърчава.
- Повдигнати са въпроси, които изискват когнитивни умения от по-висока степен (оценка, анализ, синтез вместо запаметяване).
- Темите за дискусия са разнообразни и могат да бъдат предлагани от обучаемите.
- Съществуват разнообразни линкове към други източници на релевантна информация.
- Участниците предоставят обратна връзка.
- Границите на съдържанието са нарушени, като включват известна доза свежест, креативност и хумор.
- Това предоставя механизми за посрещане на социалните и емоционалните нужди на обучаемите.

Определено концепцията, която подчертава е-обучението е **УЧЕНЕ ЧРЕЗ ПРАВЕНЕ** по-скоро отколкото **ПРЕПОДАВАНЕ ЧРЕЗ РАЗКАЗВАНЕ.**

Обучаемият като индивидуалност е в центъра на всяка дейност, като превръща учебния процес в емоционално преживяване. В този смисъл, някои експерти посочват, че модела трябва да бъде 40/30/30, т.е.

- отделете 40% от времето за индивидуална работа в практична среда (учене чрез правене), където обучаемия може да възприеме повечето от съдържанието, като даде свобода на своето въображение и ученето от грешките си.

- други 30% от времето трябва да бъдат прекарани в дейности и обмен на идеи с преподавателя и малка група от колеги в работна среда.

- И накрая, оставащите 30% трябва да се използват за социализирането на това знание с всички колеги - обучаеми.