
**ИНОВАТИВНИ ПОДХОДИ И МЕТОДИ ЗА ИЗГРАЖДАНЕ
НА УМЕНИЯ И КОМПЕТЕНТНОСТИ В КОНТЕКСТА
НА ПРОЕКТ Е-МЕНТОРИНГ**

доц. д-р Мария Христова Монова-Желева

доц. д-р Галина Георгиева Куртева

гл. ас. д-р Янислав Панайотов Желев

Бургаски свободен университет

**INNOVATIVE APPROACHES AND METHODS FOR
DEVELOPMENT OF SKILLS AND COMPETENCIES IN THE
CONTEXT OF THE E-MENTORING PROJECT**

Mariya Hristova Monova-Zheleva

Galina Georgieva Kurteva

Yanislav Panajotov Zhelevy

Burgas Free University

Abstract: *In this paper are described approaches and methods used in the framework of the international project e-Mentoring¹. Successful participation in the fast changing labour market requires the alignment of employment-related skills and competencies.*

Thus, it is very important for the last year students at universities and vocational education and training (VET) institutions, as well as for adult learners to prepare themselves to re-/enter the labour market and get employed or to start own business.

During the last years mentoring provided by employers and/or employees in the role of mentors is becoming a more and more common method worldwide as an effective learning process.

The project aims at transferring mentoring experiences of all three educational sectors into a common e-Mentoring model providing in the same time innovative tools and methodology for its implementation.

Key Words: *Менторинг; е-Менторинг; Интегриран е-Менторинг модел, Виртуална среда за менторство.*

Основни цели на проект е-Менторинг

Успешното участие в динамично изменящият се пазар на труда изисква изграждането на релевантни умения и компетентности, гарантиращи успешна професионална реализация и кариерно развитие. Това е от особена важност за студентите, които завършват своето обучение в университетите или в организациите за професионално образование и обучение (ПОО), на които предстои първоначално да се

¹ Международен проект е-Менторинг: Иновативни умения и компетентности за започване на работа No: 511579-LLP-1-2010-1-LT-KA3-KA3MP; www.e-mentoring.eu

включат на трудовия пазар и да започнат работа или да стартират свой собствен бизнес.

Изграждането на адекватен фундамент от ключови умения и компетентности е от решаващо значение и за предприемачите, които искат да разширят своя бизнес и да повишат нивото на неговата конкурентноспособност.

Инициативите e-Eurore и e-Eurore+ идентифицираха неотложната необходимост от изграждане на общ европейски e-бизнес чрез бърз трансфер на технологично ноу-хау и увеличаване на потенциала и уменията на организациите да интегрират мрежовите техники в техния бизнес. Ефективното използване на съвременните технологии е условие за успешната реализация и конкурентноспособността на бизнес организациите. Но в същото време, на повечето от тях не достигат човешки, финансови и други ресурси.

В условията на динамично технологично развитие и глобализация просперитетът на дадена организация, без значение от нейния тип, зависи от степента, в която необходимият и наличният интелектуален капитал се припокриват. Бързите темпове на развитие на технологиите изисква непрекъснато овладяване на нови знания и умения. От друга страна, традиционните методи за обучение не са достатъчно гъвкави да отговорят на това предизвикателство. За постигане на по-високи продуктивност и ефективност се налага разработването на нови решения, интегриращи процесите на обучение, на систематичното изграждане, обновяване, използване и разширяване на знания с възможност за адаптиране на учебния процес към непрекъснато изменящите се условия и пазари.

През последните години в световен мащаб, процесът на наставничество/менторинг, осъществяван от самите работодатели и/или опитни служители от даденото предприятие, участващи в ролята на ментори/наставници на останалия персонал, се наложи като метод за осъществяване на ефективен учебен процес.

Цел на проекта

Проектът има за цел интегрирането на опита за осъществяване на процес на менторство в рамките на трите образователни сектори: висши училища, институции за професионално образование и обучение и институции за продължаващо обучение.

e-Менторингът цели да развие способността на учащите във ВУЗ и в централите за професионално обучение и обучение на възрастни за реализация на пазара на труда, чрез интегрирането на успешни практики, опит и трансфер на резултатни решения в общ e-Менторинг модел.

Целеви групи

Мениджъри (организатори на процеса на e-Менторство)/процес на менторство:

- от висши учебни заведения (ВУЗ)
- от центрове за професионално обучение
- от центрове за обучение на възрастни

Ментори

- работодатели
- служители

Наставлявани

- студенти от ВУЗ
- учащи се в центрове за професионално обучение
- учащи се в центрове за обучение на възрастни (специално внимание се обръща на възрастни обучаеми в неравностойно положение като безработни, мигранти, етнически малцинства)

Консорциум

- Social Innovation Fund, Литва – координираща институция;
- Център за дистанционно обучение на университет Vytautas Magnus, Литва;
- Институция за професионално обучение Merseyside Expanding Horizons Ltd., Обединено Кралство;
- Асоциация за професионално обучение ANNANET: Pertti Vihonen Oy, Финландия;
- Центрове за професионално обучение „Volkshochschule”, Германия;
- Кооператив „Speha Fresia Societa Cooperativa”, Италия;
- Асоциация „European Partnership”, Литва;
- Бургаски свободен университет, България;
- VentureQuest Ltd. LLC, САЩ.

Интегриран модел на електронно менторство

Карл Уиг² дефинира процесът на управление на знанията като “систематичното, пълно, изрично и съзнателно изграждане, обновяване и използване на знания с цел максимизиране на ефикасността и приходите на организацията от нейните интелектуални активи”. Следователно управлението на знания е процесът, който цели своевременното предоставяне на подходящи знания на съответните хора в най-достъпна за тях форма, така че те да извършат възложената им работа по-най-добрия възможен начин, което предполага трансформация на имплицитни в експлицитни знания. Само по този начин имплицитните знания на отделните служители, явяващи се значителна част от интелектуалният капитал на бизнес организация, могат да бъдат използвани съвместно и многократно от всички работещи в нея. Последното означава, че тази организация се превръща в някакъв вид образователна организация.

Управлението на знания наред с фундаменти като бизнес-стратегии и човешки ресурси неминуемо изисква използването на техники и технологии, които да подпомогнат и улеснят управлението на знания, а не създаването на самите знания.

² Wigg, K. Knowledge management: Where Did It Come From and Where Will It Go?, Expert Systems With Applications, Vol.14

На практика концепцията за обучение в бизнес организациите или започване на нова работа има множество различни измерения, което я прави дори по-сложна и комплексна от тази за индивидуалното автономно обучение. Могат да бъдат разглеждани различни нива на обучението – индивидуално, груповобазирано, проектно-ориентирано, формално, неформално и т.н. Това означава, че в една и съща организация могат да бъдат разграничени множество процеси на менторство с различен контекст – овладяване на знания, разпространение на информация, интерпретиране на данни и факти, анализ, синтез и оценка на знания и т.н.

Всичко това води до извода, че системите за менторство и системите за управление на знания не могат да бъдат разделени и независими в модерните бизнес организации. Напротив, те трябва да се интегрират, защото взаимно се допълват, разглеждайки различни аспекти на един и същи проблем – адаптивността и конкурентноспособността на организацията и конкретните индивиди в дългосрочен план.

Моделът на е-Менторството дефинира начините на използване на ИКТ в процеса на наставничеството и разширява възможностите за обучение на целевите групи с цел изграждане на нови умения и компетенции и повишаване на тяхната конкурентноспособност. Моделът е илюстриран на следващата фигура.



Фигура 1. Интегриран модел на е-менторинг

Технологичен подход

Важно е преди стартиране на самото наставничество да се изгради обща база от знания за процесът на е-Менторинг, която да е достъпна за всички участници (мениджъри, ментори, наставлявани). По тази причина в рамките на проекта за участниците процесът на е-менторинг ще бъдат разработени електронни курсове за самостоятелно обучение, които ще бъдат публикувани посредством Web 2.0.

Процесът на менторство се осъществява посредством виртуална среда за електронно обучение, която е достъпна само за регистрирани потребители. На регистрираните участници (разработена на базата на Moodle) ще осигури конфиденциалност и ефективност на процесът на е-Менторинг. За да се повиши ефективността, резултатността и гъвкавостта на процесът на електронно менторство, ще се реали-

зира интегриране на отворени образователни ресурси (ООР) за самостоятелно и контролирано от учащите се обучение за започване на работа и за предприемачество в съгласие с възприетия от партньорството модел на E-Mentoring.

Основни изисквания по отношение на разработената имплементация на виртуалната среда за обучение са да се гарантира:

- поверителността на личната информация на участниците
- и ефективността на процеса на електронното менторство.

Социални мрежи за мениджъри, ментори и наставявани ще бъдат създадени с цел промотиране на моделът на е-Менторинг по целия свят.

Основни продукти и резултати

1. Отчет за текущото състояние “Образователни нужди от е-Менторинг при започване на нова работа и стартиране и реализация на собствен бизнес”;
2. Платформа за е-обучение и електронно ръководство за осъществяване на процеса на е-Менторинг;
3. Отворени образователни ресурси за наставяваните: самостоятелно обучение за започване на нова работа и за стартиране и разширяване на собствен бизнес;
4. Курсове за самостоятелно е-обучение за осъществяване на процес на е-Менторинг за мениджъри, ментори и наставявани с инструкции за обучаемите;
5. Социални мрежи за мениджъри, ментори и наставявани с цел промотиране на моделът на е-Менторство по целия свят.

Как е организирано обучението

През април 2012 г. в Обединеното кралство се проведе двудневно пилотно обучение за мениджърите и експертите, които отговарят за организацията на процеса на е-менторинг в страните-партньори.

През месец юли 2012 г. всички партньори с помощта на обучените мениджъри организираха национални пилотни обучения за менторите.

Менторите са избрани от партньорите. Това са специалисти от реалната работна среда, което гарантира, че менторингът развива уменията и компетенциите на обучаемите за стартиране на бизнес или на подготовката за започване на работа

Във всяка страна ще се организират онлайн курсове, които са безплатни за участниците. Успешно завършилите курс за обучение ще получат сертификат за придобитите знания, умения и компетенции.