



Develop Your
Creativity

20
21

МЕТОДИКА ЗА ПРЕПОДАВАНЕ НА ВЪЗРАСТНИИ СТАНДАРТНА РАБОТА НА ОБУЧИТЕЛЯ ПО ВРЕМЕ НА КОВИД РЪКОВОДСТВО



Erasmus+

ЛИДЕР:



ПАРТНЬОРИ:



Съдържание

1. КВАЛИФИКАЦИИ И ПРОФЕСИОНАЛНИ КОМПЕТЕНЦИИ НА ОБУЧИТЕЛИТЕ ПРИ РАБОТА ОТ РАЗСТОЯНИЕ С ВЪЗРАСТНИ	4
2. ОПИСАНИЕ НА РАБОТАТА НА ОБУЧИТЕЛИТЕ В УЧЕБНИТЕ ПРОЦЕСИ ПО ВРЕМЕ НА COVID	14
Защо да намалявате оценяването с оценки ?	22
Как да оценявате учениците в начален курс на обучение по време на дистанционно обучение?	23
Мотивиране на възрастните в дейности и учене през целия живот	25
3. ПРОМЯНА НА СТИЛА НА РАБОТА НА ОБУЧИТЕЛИТЕ ПО ВРЕМЕ НА COVID	27
4. ПРОМЕНИ В СТИЛА НА РАБОТА СЛЕД ПАНДЕМИЯТА В ПОЛША	30
Нови компетенции за обучителите след пандемията - какво да научим?	31
Дистанционна работа - нов стил на работа след пандемията COVID-19	32
5. ПРОМЯНА НА СТИЛА НА РАБОТА В БЪЛГАРИЯ	34
Организационни форми и организация на процеса на обучение за възрастни	36
Текущи тенденции и проблеми при професионалното образование за възрастни	40
6. ПРОМЯНА НА СТИЛА НА РАБОТА В ИРЛАНДИЯ СЛЕД ПАНДЕМИЯТА	42
Компетенции за работа от разстояние с възрастни	43
7. НОВИ ПРАВИЛА ЗА РАБОТА ОТ РАЗСТОЯНИЕ	45
Статистика в ЕС	45
Нови правила за дистанционна работа в Полша	51
Подходът на Европейската комисия	52
Доклад на СЗО и Международната организация на труда	53
Подготовка на работното място за COVID-19 - нови правила	54
8. Инструменти за дистанционна работа с възрастни	55
Инструменти за отдалечена работа	57
Използвани образователни платформи	66
Ефективност на преподавателите в условията на дистанционно обучение	67
9. Фокус на участниците – как да мотивираме и да си сътрудничиме, да поддържаме желанието за образоване?	69
Източници	73

Въведение

Ковид-19 причини най-големите смущения в неформалното образование в историята. До средата на април 2020 г. пандемията засегна 94% от населението учащи се по целия свят. Това означава, че възрастните не само са изолирани от възможността да участват в социалния, граждansкия, културния и образователния живот.



Социалното изключване поради Ковид-19 стана част от нашето ежедневие – неформалното образование е отговорът на предизвикателствата, свързани с това явление.

Образованието на възрастни е изключително важен аспект в настоящата ситуация, в която се намираме. Образователното укрепване на обществото придобива друго измерение. То се грижи за развитието на възрастните, но също така предотвратява регресията и изключването, което е реална заплаха по време на пандемията от Ковид-19.

Предпоставката на проекта „РАЗВИЙ СВОЯТА КРЕАТИВНОСТ“ е да подкрепи обучителите като хора, които подкрепят възрастните в образованието. Те имат възможност директно да достигнат, да говорят и да убедят възрастните да поемат по пътя на образованието, който ще следват през целия си живот. Благодарение на обучителите, които притежават правилните компетенции и образователните инструменти, е възможно да се подобри социалното включване в образованието на възрастни.

Това ръководство, създадено от партньори от България, Ирландия и Полша, е изключително важен източник на информация както за обучаващите възрастни, така и за хората, занимаващи се с неформално образование. Надяваме се, че ценната информация, съдържаща се в ръководството, ще Ви помогне да подобрите своите компетенции и значително да повлияе на качеството на работа с възрастни.

Karolina Kornecka-Kupiec

Ръководител на проект "Развийте своята креативност"

РЪКОВОДСТВО| МЕТОДИКА ЗА ПРЕПОДАВАНЕ
НА ВЪЗРАСТНИ И СТАНДАРТ НА РАБОТА НА
ОБУЧИТЕЛЯ ПО ВРЕМЕ НА КОВИД

1. КВАЛИФИКАЦИИ И ПРОФЕСИОНАЛНИ КОМПЕТЕНЦИИ НА ОБУЧИТЕЛИТЕ ПРИ РАБОТА ОТ РАЗСТОЯНИЕ С ВЪЗРАСТНИ

В резултат на застаряващото общество все повече хора, въпреки възрастта си, продължават да са професионално активни.

Освен това, под влияние на динамични промени, както социокултурни, така и технологични, е необходимо да се подобри квалификацията и професионалните умения на възрастните чрез професионални курсове, специализирано обучение и семинари.

Затова ролята на обучителя става все по-популярна и важна. В речника на полския език можете да намерите кратко обяснение на термина „обучител“, според което това е човек, който професионално обучава или възпитава други. Това обаче е много общо определение.



„Възпитател“ е човек, който професионално обучава или образова други.

Освен учител, обучителят е човек, който:

- насирачава другите да анализират и самооценят своето професионално развитие,
- мотивира другите да се развиват и ги подкрепя в това,
- получава заплащането си за изпълнение на професионалните им планове,
- е един от основателите и създателите на образователната система,
- планира своите професионални задължения,
- оценява работата си,
- непрекъснато се развива както в личен, така и в професионален план,
- използва знанията, уменията и опита на други хора, включително участници в обучението.

Работата на обучителя и качеството на изпълняваните от него задачи се влияят от следните фактори, които принадлежат към специфични нива на социалната организация. Тези нива са както следва: **вътрешноличноностно**, междуличностно, групово, институционално и социално.



Вътрешноличноностното ниво определя знанията, опита, уменията, компетенциите, вярванията и чертите на характера на индивида.



Следващото ниво - **междуличностно** - се отнася до преките отношения с други хора.



Груповото ниво е начинът, по който функционира дадена социална група, тъй като работата на обучителя е предимно работа с образователни групи. Институционалното ниво също оказва влияние върху работата на обучителя. Това са все институции, свързани с образователна дейност.



Последното ниво – **социалното** – са фактори, свързани със социално-политическите и икономическите условия, които се отнасят за локално и глобално ниво.



В литературата, фокусирана върху развитието на възрастните, се споменава специфичен набор от лични характеристики и нагласи на учители, обучители и ментори.

Към гореспоменатите черти и нагласи се включват:

- **откритост**, което означава способност за саморефлексия, споделяне на преживяванията и свързаните с тях емоции с другите, споделяне на мислите си със събеседника и желанието да слушате другите и да научите за техните възгледи, ценности, начин на живот и опит;
- **толерантност**, тоест уважение към различните възгледи и ценности в обществото;
- **емпатия**, способност за разбиране на чувствата и преживяванията на друг човек (състрадание);
- **смелост**, тоест да признаеш грешката си, да покажеш слабостите си, когато ситуацията го изисква;
- **отговорност** за задачите си и компетентно изпълнение на ролята си, провеждане на обучения, така че обучаемите да са доволни;
- **уважение към другите**, т.е. уважение към нуждите и очакванията на другите хора;
- **асертивност**, което означава да си наясно с правата си и способността да покажеш нуждите си и да изразиш собственото си мнение;
- **куративност** в създаване на нови, оригинални решения
- **чувство за хумор**, което ви позволява да се дистанцирате от възникващите трудности и да облекчите напрегнатата атмосфера в обучаемата група.



В допълнение към посочените по-горе личностни характеристики и нагласи, обучителят на възрастен трябва да притежава редица подходящи умения. Ако обучителят иска заниманията му да бъдат ефективни, той трябва да отчита индивидуалните нужди на участниците и цялата група. Тази способност е **диагностициране и отчитане на индивидуалните и групови нужди**.

Друго умение, което се търси, е **способността за ефективна и ефикасна комуникация**. Провеждането на образователни дейности е свързано основно с общуване с другите. Добрата комуникация между обучителя и обучаващата група позволява, наред с другото, правилното и ефективно изпълнение на задачите от участниците в обучението и дава възможност за развитие на положителни взаимоотношения в екипа.

Когато работите с други хора, особено с възрастни, трябва да можете да изслушвате някого и да предавате информация по точен и разбираем начин. Следователно човекът, който учи другите, трябва да може да дава и получава **обратна връзка**. Благодарение на това предимство комуникацията по време на обучение и процесът по придобиване на знания от възрастните ще бъдат много по-добри. Предоставянето на обратна връзка правилно настърчава участниците в обучението да задават въпроси, да изясняват съмнения или да обменят мнения. От друга страна, получаването на обратна връзка от обучаващата група позволява на обучителя да оцени резултатите от занятията, а в случай на съмнения, помага да ги обясни.

Има моменти, когато може да възникне конфликт при работата с група. Затова е добре човекът, който работи като обучител, да може да **диагностицира и разрешава конфликти**. Той има функцията на посредник. Благодарение на това умение, учителят ще предотврати забавяне в хода на обучението.

Друго предразположение, което се приветства при обучителя, е изграждането на атмосфера на открытост. От него зависи атмосферата, в която ще се провеждат занятията. Важно е тя да се основава на открытост, т.е. възможността да изразите своите притеснения, очаквания или трудности по време на обучение с възрастни. Това ще позволи по-добри резултати от работата.

Важно е също така по време на занятията с възрастни обучителят да се грижи за изграждането на чувство за отговорност. Участниците в обучението трябва да поемат отговорност за задачите, които изпълняват и по този начин за хода на вашия образователен процес.

При изпълнение на задачи по време на обучение често възникват съмнения и проблеми. В такива ситуации е необходимо да се обменя опит между членовете на обучаващата група и обучителя. Това бързо ще реши проблемите. Следователно, преподавателят трябва да може да се позовава на споделения опит на членовете на групата по време на занятия с възрастни.

Освен това обучителят на възрастни трябва да предотвратява разрушителното поведение по време на обучението. Той трябва да го направи решително, но с уважение, за да не отчуждава хората от обучението, а само да обръща внимание. Нереагирането на този тип поведение може да се отрази неблагоприятно на работата на групата по време на обучението.

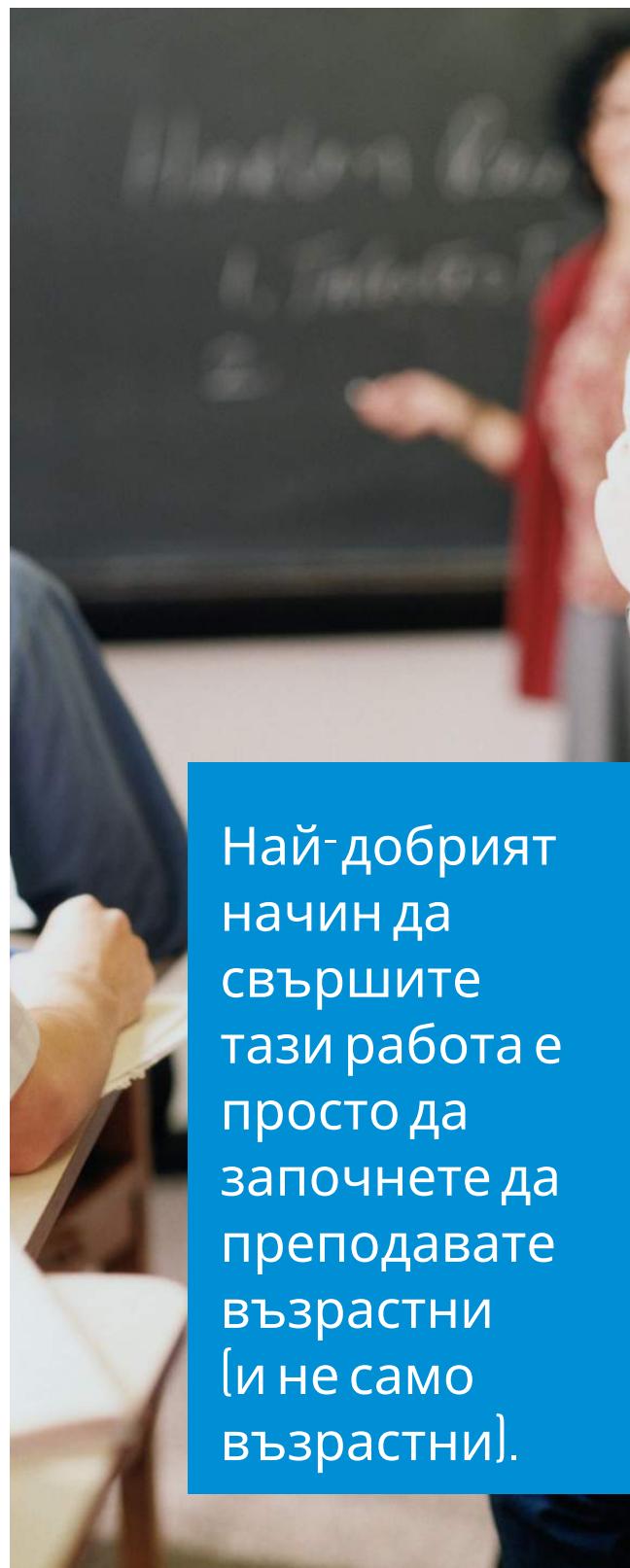
Последното желано умение за обучителите е оценката на работния процес на групата. Умелата оценка на напредъка по време на обучението, задачите, изпълнявани от възрастните и отношенията в групата, позволяват да се направят подходящи заключения и след това да се предприемат подходящи действия.



Обучителите са група от хора, разнообразни по отношение на компетенции, образование и трудов опит. Това разнообразие зависи индивидуално от всеки учител, дали има воля и желание постоянно да придобива нови знания и квалификации.

Обучителите най-често са придобили педагогическо или психологическо образование. Това е вярно. Трябва обаче да се има предвид, че завършването на педагогика или психология не дава формални права за преподаване на възрастни. Човекът става обучител благодарение на своя опит и избор на кариерно развитие. В момента няма стандарти или наредби, които да определят точно какви условия трябва да бъдат изпълнени, за да бъдеш обучител на възрастни. Най-добрият начин да свършите тази работа е просто да започнете да преподавате на възрастни (и не само възрастни).

В обобщение, всеки, който просто иска да предава знания и умения на други, за своя сметка или в институцията, която го наема, може да го направи.



Най-добрият
начин да
свършите
тази работа е
просто да
започнете да
преподавате
възрастни
(и не само
възрастни).

Трудно е да се дефинира ясно каква квалификация и обучение трябва да има един обучител за възрастни. Предишният параграф представя психологическо или педагогическо образование, но това не е условие, ключът към успеха. Наистина зависи от знанията, които ще бъдат предадени на другите, от темата на семинара.

Поради факта, че достъпът до професията обучител е общодостъпен, човек, който обучава възрастни, може да бъде юрист, икономист, социолог, както и други специалисти в много области. Трябва да се помни, че е много важно обучаващите възрастни да имат опит и умения в областта, в която ще водят обучение. В допълнение на професионалните постижения на такъв човек е добре дошло обучение, тоест в областта на кариерното консултиране, работа с малки и големи групи, ефективна лична комуникация, подготовка на обучителни материали или разрешаване на конфликти. Струва си да се обърне внимание и на стажа на обучителя.

Изключително ценно е такъв човек да има поне един няколкомесечен стаж в обучителна компания. Колкото по-добра е институцията за обучение, толкова по-добре.

По-специално, един обучаващ за възрастни трябва да може да провежда семинари и обучения и да предава знания на другите по умел и разбирам начин. В момента е много важно такъв човек да може да провежда уроци онлайн, което означава, че трябва да е запознат и с комуникатори за комуникация и дистанционно обучение.



Трябва да се
помни, че е
много важно
обучаващите
възрастни да
имат опит и
умения в
областта, от
която ще водят
обучение.

Компетенциите се определят като комбинация от три елемента: **знания, умения и нагласи**. В работата на един обучител е важно той да притежава „**меки умения**“. С други думи, „**меки умения**“ е способността да се справяте със социални ситуации. Такива компетенции включват: управление на времето, самоуправление, справяне със стреса, креативност, асертивност, емоционална интелигентност, способност за работа в група/с група, способност да мотивираш другите, да убеждаваш другите да са прави, способност за справяне с проблемите и решаването им. Освен меки компетенции се споменават и твърди компетенции, които са тясно свързани със знанията, компетенциите и опита, придобити от обучителя.

Той трябва да притежава редица твърди компетенции, включително:

- **самоусъвършенстване** - обучителят трябва непрекъснато да повишава квалификацията си и да разширява и актуализира знанията си;
- **диагностични компетенции** - опознаването на участниците в обучението е необходимо на обучителя при провеждане на занятия;
- **компетенции за дизайн** - разработване на програми, планове и проекти на обучителни дейности;
- **компетенции за контрол и оценка** - оценяването от преподавателя е един от най-критичните моменти в процеса на обучение на възрастни.

Освен това важни компетенции, които придобиха значение по време на пандемията, **са технологичните и ИТ компетенции**, т.е. използване на интернет и неговите ресурси, познаване на образователните платформи и възможността за използването им в преподаването, способността за използване на приложения и социални медии в преподаването, разбиране на медийните ресурси, свързани с обучението, анализ и съществена оценка на съществуващите медийни ресурси и способност за правилното им използване в образователния процес, като се използват информационни технологии за комуникация с обучаемата група.



Начинът, по който работим, учим, участваме в обществения живот и организираме ежедневието си, се променя с развитието на технологиите и глобалните и демографските предизвикателства. Подходящите умения помагат на хората да се адаптират към тези промени и да поддържат своето благосъстояние, като същевременно допринасят за обществото, производителността и икономическия растеж.

Днес хората трябва да притежават различни умения, вариращи от основни умения като езикова и математическа грамотност и дигитални умения до професионални или технически умения, както и предприемачески умения и трансверсални умения като чужди езици или умения за личностно развитие и учене.

Днес Европа е изправена пред редица предизвикателства.

Екологичният и дигитален преход променя начина, по който живеем, работим и взаимодействаме и е необходима промяна в набора от умения, за да се използва максимално техния потенциал.

Демографските промени изискват Европа да се възползва от всичките си таланти и разнообразие. В същото време те ще създадат нови възможности за работа в секторите за възрастни хора и лица в нужда.

Пандемията от COVID-19 направи работата и дистанционното обучение реалност за милиони хора в ЕС и показа ограниченията на нашата цифрова готовност. Пандемията също оказа отрицателно въздействие върху възможностите за работа на много хора. Твърде много хора не могат да си намерят работа, защото нямат необходимите умения или работят на работни места, които не отговарят на техните способности.

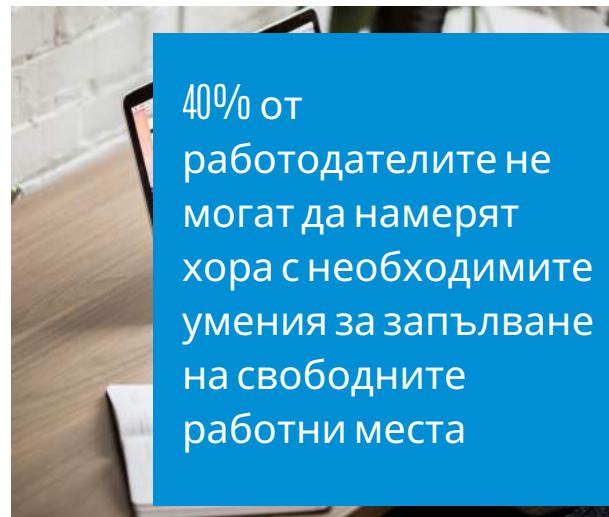
В същото време 40% от работодателите не могат да намерят хора с необходимите умения за запълване на свободните работни места, а твърде малко хора имат необходимите умения и подкрепа, за да разглеждат стартирането на собствен бизнес като реалистична възможност.

Неприемливо висок дял от европейците – една пета – изпитват затруднения с четенето и писането, а нивото на математическа грамотност и дигитални умения е още по-ниско. Въпреки че всеки трябва да може редовно да подобрява уменията си, само 4 от 10 възрастни участват в учебни дейности.

Образованието и обучението в Европа са въпрос на държавите-членки. Националните и регионалните пазари на труда и образователните системи са изправени пред специфични предизвикателства, но държавите-членки имат подобни предизвикателства и възможности.

Следователно европейските инициативи за умения имат за цел да мобилизират всички заинтересовани страни в Европа в съответствие със следните направления на действие:

- Работни умения
- Сътрудничество
- Възможности за придобиване на умения през целия живот



Европейската програма за умения от 1 юли 2020 г. включва 5-годишен план за действие с 12 действия, насочени към подпомагане на подобряването на уменията на европейците. Всяка година голям брой държави получават специфични препоръки за развитие на умения, които да направляват тяхното национално изготвяне на политики, а финансирането от ЕС помага за прилагането на разработените политики:

- Европейски социален фонд
- Еразъм +
- Инициатива за младежка заетост
- Европейски фонд за приспособяване към глобализацията (ЕФПГ)
- Хоризонт 2020
- Програма на ЕС за заетост и социални иновации (EaSI)
- Европейски фонд за стратегически инвестиции (ЕФСИ)
- Програма за конкурентоспособност на предприятията и малки и средни предприятия (COSME)

2. Описание на работата на обучителите в учебните процеси по време на COVID

Дистанционното обучение във връзка с епидемията от COVID-19 започна неочеквано.

Ден след ден за едни, седмица след седмица за други. Пандемията се настани и в детски градини, училища и университет. Тя зависи от епидемиологичната ситуация, която постоянно се променя. Независимо от продължителността на пандемията, обучителите са принудени да се справят с нея, като правят най-доброто, което могат.

Дигиталното образование и онлайн образованието в продължение на много години се третираха като допълнение към традиционното образование, те се превърнаха в основа на системното образование.

6/5

21-ви век, характеризиращ се с повсеместна дигитализация, определи посоката на дистанционното образование към онлайн образованието. Широка гама от дигитални инструменти за провеждане на онлайн класове, платформи за електронно обучение, дигитални образователни ресурси, изглежда, че създадоха огромни възможности за напредъка на дистанционното обучение в този труден за света период. Първите дни, а след това и седмиците обаче показваха, че ситуацията е много по-сложна, отколкото всички първоначално си мислеха.

Технологичното оборудване в институциите, наличието на оборудване и интернет у дома, нивото на дигиталните компетенции на учителите и техните ученици, наличието на дигитални учебни материали, методологията на онлайн обучението и преди всичко редица социални проблеми, свързани с дистанционното обучение направиха ученето от разстояние много голямо предизвикателство, както за самите институции, така и – преди всичко за обучителите и техните ученици.

Видна е липсата на подготовката на учителите за провеждане на онлайн образователни часове в три направления:

A

технологична подготовка, разбирана като липса на компютърна техника (компютри, лаптопи, таблети), липса на достатъчно бърз и стабилен достъп до интернет;

B

методическа подготовка в областта на пренасянето на традиционните часове в дигиталния свят, разбирана като способност за избор на подходящи инструменти, методи и съдържание, налични в дигитална форма;

C

липса на достатъчно цифрови компетенции сред учителите.



Моделът SAMR, разработен от д-р Рубен Пуендентура, представя четири фази на трансформиране на традиционното обучение в усъвършенствано от технологиите учене.

Първата фаза е заместването на традиционните методи с технологии без промяна на вида на задачите: вместо химикал ученикът пише в текстов процесор или учителят използва електронна черна дъска вместо дъска с тебешир.

Втората фаза е увеличаване: започваме да използваме функцията електронен инструмент, напр. предоставяме на учениците електронни бележки от урока, получаваме е-документ за проверка, учениците правят онлайн тест, който ще се провери миг след приключването му, като по този начин включва учениците в самия процес на електронно обучение (незабавна обратна връзка).

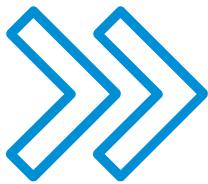
Третата фаза, в която вече се вижда значително изместване в акцента върху работата на ученика, е модификацията: технологията става важна - задачата не може да бъде изпълнена без нея, а социалните и дигиталните умения на ученика играят значителна роля. При този модел учителят диференцира задачите, конфигурирайки отделни области за ученика – така се повишават мотивацията, ангажираността и интересът на учениците към персонализираното обучение.

Четвърта фаза – предефиниране – изисква използването на технологията като инструмент за сътрудничество с учениците, работещи по задачата, а ролята на учителя се превръща в модератор и координатор на учебния процес.

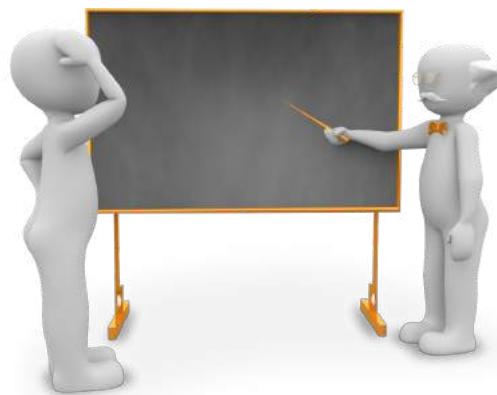
Обучаемите са в центъра и стават субект на учебния процес, чийто инструменти са използваните от тях технологии. Следователно ролята на ученика като творец отсъства в началото. На втория етап е леко изразено. Явно придобива значение в следващия етап, за да бъде в центъра на последния етап.

Модификацията е фаза, в която чрез планирани дейности можем да освободим пластовете креативност у учениците – те могат да станат автори на свои собствени документи – независимо дали ще бъдат прости текстове, рисунки, изчисления или по-трудни тестове, анкети или видеоклипове, които изискват използването на нови инструменти извън прости набори от образователни приложения.

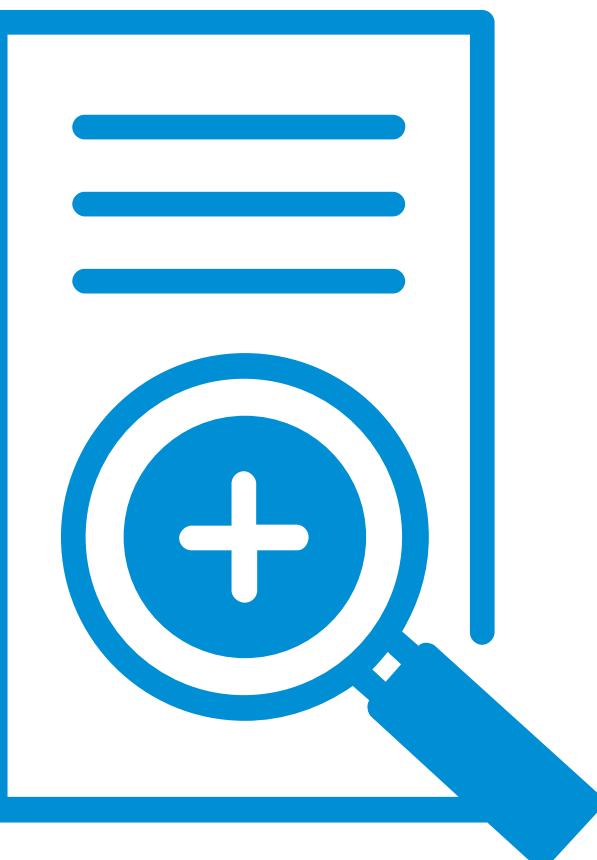
Всички тези произведения (по смисъла на закона за авторското право) са уникални, уникални произведения на учениците - от преподавателя зависи дали ще бъдат типично имитативни (според метода: $ctrl + c / ctrl + v$), или ще бъдат наречени творческа дейност и ще бъдат надарени с индивидуални черти на учениците/създателите.



При дистанционното обучение самият учебен процес, правилно планиран, ангажира много повече обучаемия.



В същото време се увеличава интензивността на ученето. Цялото внимание на ученика е насочено към изпълнение на задачи, които - когато са интересни - ги ангажират напълно. Тук няма място за еднопосочко послание – студент във виртуална среда е заобиколен от десетки разсейващи фактори и той или тя ще включи нещо по-привлекателно от монотонно изнесена лекция в отделен прозорец, става въпрос само за време. Следователно, трябва да преминем от режима на обслужване към режима за подпомагане на обучението на нашия предмет.



Това е режимът „ръководство на съдържанието“, който предлагаме на ученика (например чрез подготовка на урок в един от инструментите, достъпни бесплатно за обучение). Трябва също така да позволим на учениците сами да намират и предлагат алтернативно съдържание, като същевременно създават планирано пространство за тези презентации. Възможно е предложениета на учениците да са по-добри от нашите. Те ще се характеризират с нов, нетрадиционен подход и различен поглед върху проблема. В такава ситуация ученикът ще стане съсъздател на учебния процес и съавтор на съдържанието и преподаването, които ще се използват от всички заинтересовани страни в класния екип.

Първата стъпка към тази трансформация е да се даде възможност за съвместно редактиране на документи, които трябва да се превърнат в учебни материали, създадени във всички възможни видове обработвани данни: филми, изображения, звуци, анимации, текстове или цифрови данни. Сътрудничеството върху споделени документи позволява на учениците незабавно да сравняват собствените си идеи и променят цели концепции в движение преди окончателното онлайн публикуване.

Обработката им и представянето им в споделени виртуални пространства заедно с учители (филмови канали, мрежови папки, интернет табла, уеб сайтове, блогове и др.) с ясно посочване на авторството на учениците им позволява да ги убедят в стойността на тези материали и важността на решенията относно избора и разположението.

Такова виртуално пространство, в което предлаганото от ученици и преподаватели съдържание може да проникне, са всякаки отворени блогове, споделени папки, специални образователни платформи или мрежови инструменти за съвместно „събиране“ на информация по всяка тема: Symbaloo (<https://www.symbaloo.com>), PearlTree (<https://www.pearltrees.com>) или Padlet (<https://padlet.com>) представено съдържание. Важно е електронното обучение да се базира на мултикумуникационни инструменти (програми).

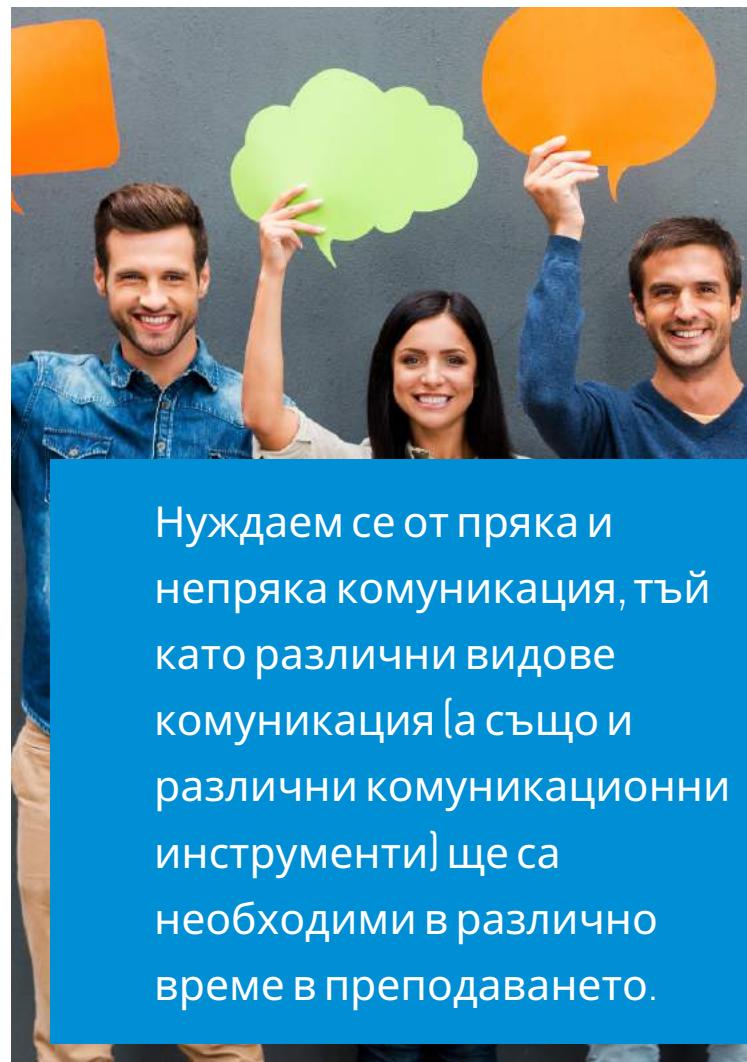


Електронната поща е преди всичко инструмент за влизане на учениците в образователни платформи за ученици – изпращането на имейл отнема много време и е сложно в сравнение с използването на чат в реално време и незабавни съобщения. Електронната поща понякога е единственият начин за изпращане на задачи на учениците, които трябва да бъдат изпълнени – в ерата на електронните списания тази функция беше поета от техните комуникационни модули, оборудвани с допълнителна и важна функция от гледна точка на информационната сигурност – сертифицирана сигурност на предаваните и споделените данни.

Ситуацията на пандемията, свързана с необходимостта от продължителна принудителна изолация и липсата на директни контакти с връстници, подтиква използването на инструменти (програми) за електронно обучение, които се представят както на настолни компютри, така и на мобилни устройства: за учениците няма разлика дали се учат от 24-инчов еcran или на 6 инча. Това, което е важно за учителите, е същественото послание, неговото приемане и възможността да се използва дадено приложение на удобно за учениците устройство, което осигурява синергия на резултатите от обучението. Няма по-добро оборудване за ученик от собствения му смартфон или таблет, които той познава изключително добре, доскоро така недолюбван в традиционната форма на обучение.

Освен това няма по-добри инструменти за електронно обучение от адаптивните платформи, достъпни бесплатно за училищата, предлагани от Microsoft и Google в Полша – главно поради общата способност за използване на тези инструменти (от ученици и учители), както и взаимозаменяемостта и универсалност на форматите на създаденото съдържание.

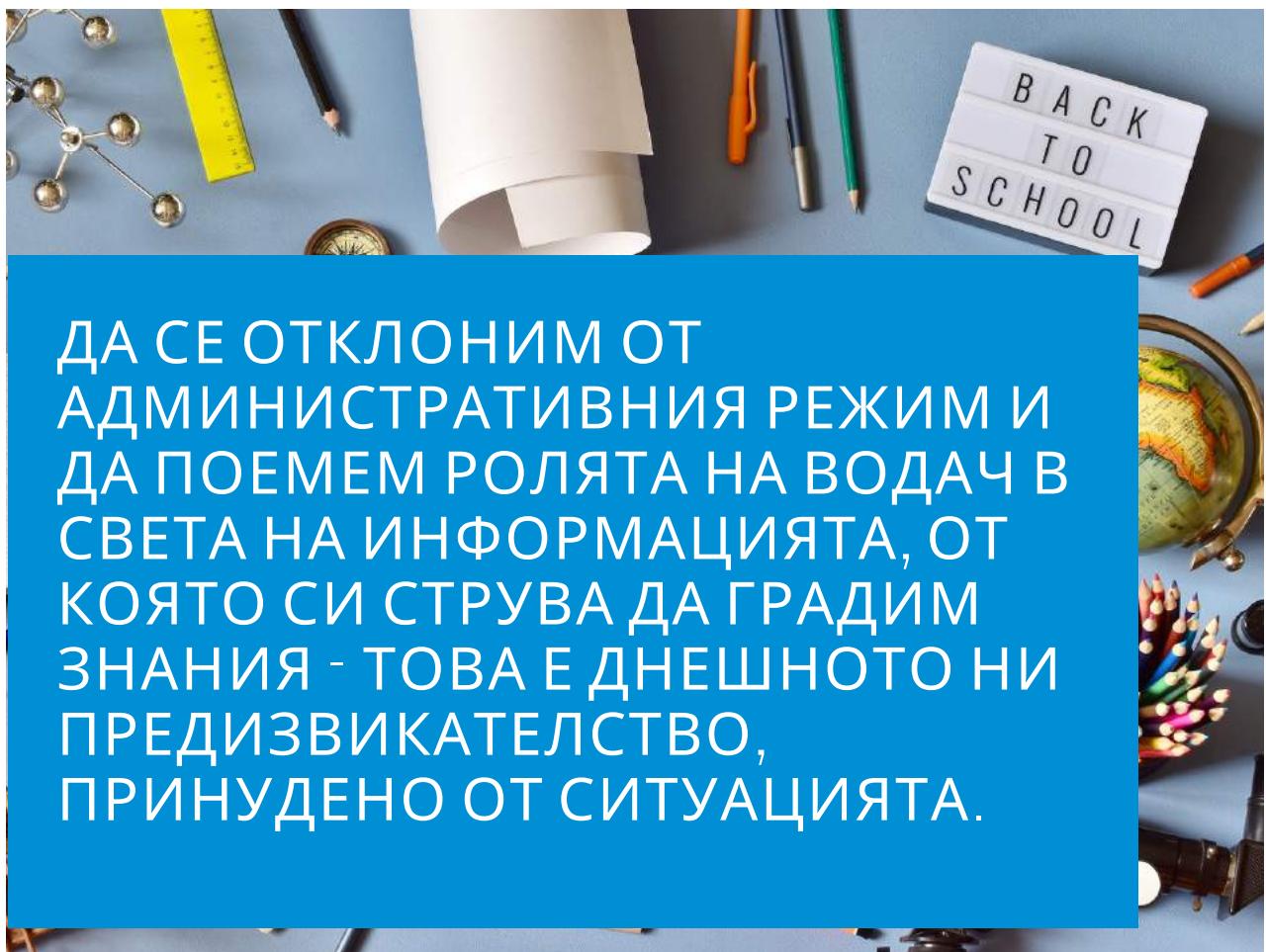
РЪКОВОДСТВО| МЕТОДИКА ЗА ПРЕПОДАВАНЕ НА ВЪЗРАСТНИ И СТАНДАРТ НА РАБОТА НА ОБУЧИТЕЛЯ ПО ВРЕМЕ НА КОВИД



Нуждаем се от пряка и непряка комуникация, тъй като различни видове комуникация [а също и различни комуникационни инструменти] ще са необходими в различно време в преподаването.

Най-добрата ситуация за учениците е съгласуваността и хомогенността на учебния процес, осигурявайки сигурността за постигане на предполагаемите цели - дори ако целите изглеждат ирелевантни за децата. Ключовият субект на електронното обучение все още е учителят, който всъщност става дизайнер на учебния процес.

Да се отклоним от административния режим и да поемем ролята на водач в света на информацията, от която си струва да градим знания - това е днешното ни предизвикателство, принудено от ситуацията.



ДА СЕ ОТКЛОНИМ ОТ
АДМИНИСТРАТИВНИЯ РЕЖИМ И
ДА ПОЕМЕМ РОЛЯТА НА ВОДАЧ В
СВЕТА НА ИНФОРМАЦИЯТА, ОТ
КОЯТО СИ СТРУВА ДА ГРАДИМ
ЗНАНИЯ - ТОВА Е ДНЕШНОТО НИ
ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВО,
ПРИНУДЕНО ОТ СИТУАЦИЯТА.

Именно подборът на съдържанието, методът на тяхното представяне, методиката на въвеждане, темпът на работа, създаването на пространство за творчество на учениците и представянето на това творчество в съвместни проекти определя участието на обучаемите, освобождавайки тяхната креативност и създаване на положителен "поток" и изучаване на мода.

Обучителят е отговорен за оценката на резултатите от обучението на ученика.

Има две основни причини за съдене:

- Предоставяне на ученика на информация за това как напредва неговото/нейното обучение, което е синоним на подпомагане на обучението.
- Придобиване на информация от учителя за това как обучаемите му учат, какви въпроси вече са усвоили и какво трябва да се повтори.



ЕТО ЗАЩО МОЖЕМ ДА ФОРМУЛИРАМЕ ДЕФИНИЦИЯ ЗА ФОРМИРАЩО ОЦЕНЯВАНЕ

ФОРМИРАЩОТО ОЦЕНЯВАНЕ Е ПРОЦЕСЪТ НА ПОЛУЧАВАНЕ НА ИНФОРМАЦИЯ ОТ УЧИТЕЛЯ И ОБУЧАЕМИЯ, КОЯТО ИМ ПОМАГА ДА РАЗПОЗНАЯТ КАКВО ПРАВИ ОБУЧЕНИЕТО, ЗА ДА:

- учителят може да промени и подобри по-нататъшното преподаване,
 - ученикът получава обратна връзка, която да му помогне да учи.
- Поставянето на оценка е само някаква информация за ученика, разказваща за ефектите от работата му и положението на ученика в сравнение с групата.

Благодарение на това ученика не получава знания какво и как да подобри, а учителят не открива върху какво друго да работи с ученика. Така че това не е формираща оценка. Общият принцип, който използваме за формиращо оценяване, е, че обратната връзка трябва да се дава на учащия, докато учат (когато могат да подобрят нещо друго), а оценката е обобщение на постиженията. Експертите по формална оценка, позовавайки се на заключенията от изследването, посочват, че би било най-добре да не оценявате изцяло с оценки.

ЗАЩО ДА НАМАЛЯВАТЕ ОЦЕНЯВАНЕТО С ОЦЕНКИ?

Препоръката за ограничаване на оценяването по оценки е те да дават на ученика само информация за това колко далеч е той или тя от това да бъде перфектен или колко е в класацията за групови постижения. Някои обучители смятат, че оценките мотивират учениците да учат, но практиката показва, че това рядко е така. И дори да е така, това е просто външна мотивация, която е много крехка.

По време на дистанционното обучение този мотивационен аргумент е напълно пропуснат, тъй като обучителят няма контрол върху работата, изпълнявана от ученика. Те също така осъзнават, че оценката не отразява техните усилия, така че това не е полезна информация и за тях. Ето защо в момента ви препоръчваме да ограничите оценяването само до крайната оценка, ако е необходимо.



Ученикът се нуждае от мнение за работата си. В идеалния случай тя трябва да бъде формулирана под формата на обратна връзка, която състои от:

1. информация за това, което е свършено добре (според предварително определени критерии),
 2. информация какво и как да се подобри,
 3. съвети как ученика трябва да продължи да учи и да се развива.
- Обратната връзка може да бъде предоставена на обучаемия от:
- [обучител](#),
 - [друг ученик \(ученик оценява друг ученик\)](#),
 - [себе си \(самоуважение\)](#).

При случая на обратната връзка от обучителя най-важно е нейното качество. Не е задължително да обхваща всички аспекти на работата, но трябва да помогне на ученика да се учи.

Работата, която ученикът върши у дома без помощта на учителя, трябва да бъде проверена и да получи обратна връзка. Затова учителят трябва да прецени какви задачи предлага на учениците като домашни. Ето защо си струва да поискате домашна работа, която развива учениците, а обратната връзка им помага да учат. Когато е възможно, си струва да оставите рецензираните или самооценени произведения да бъдат проверени. В този случай на учениците трябва да се предостави пример за добре свършена работа.

При формиращото оценяване е много важно предварително да се определят критериите за успех. Те трябва да бъдат известни на учениците преди започване на работа. То е също толкова важно за оценката направена от един ученик на друг ученик, колкото и за самооценката – нито едното, нито другото е възможно без дефиниране на критерии. Проверката на един ученик от друг ученик е обратната връзка, дадена на ученик от приятел или колега.



УЧЕНИЦИТЕ ТРЯБВА ДА ЗНАЯТ, ЧЕ ОБУЧИТЕЛЯТ ОЦЕНЯВА ПРЕДСТАВЯНЕТО НА УЧЕНИКА, А НЕ УЧЕНИКА.



За да може ученика да направи оценка на друг ученик, той трябва да знае как трябва да изглежда правилно подготвената работа. Това означава, че

обучителят, след като учениците са изпълнили задачата, трябва да им предостави еталон, с който да сравняват оценяваната работа. По време на дистанционното обучение оценката на един ученик от друг ученик може да бъде организирана по двойки чрез електронна поща. Това е важно, защото, опознавайки работата на друг човек, учениците се учат един от друг.

За да извърши самооценка, ученика се нуждае и от модел на правилно свършена работа. Това е особено полезно за тестови задачи.

Ученикът може да направи тест и след това да сравни отговорите си с отговорите, дадени от учителя. Както при оценката на един ученик от друг ученик, така и в ситуация, в която ученикът трябва да направи самооценка, е препоръчително да има възможност да се консултира с учителя с неговото мнение относно оценяваната работа. Това може да стане чрез телефонни или онлайн консултации.

МОТИВИРАНЕ НА ВЪЗРАСТНИТЕ В ДЕЙНОСТИ И УЧЕНЕ ПРЕЗ ЦЕЛИЯ ЖИВОТ

В това забързано време обучителите, особено тези без предишен опит в използването на нови медии в своята образователна работа, могат да се почувствуваат изгубени сред толкова много налични ресурси.

Ако учителите имат право да се чувстват объркани и несигурни в ситуация, в която трябва да преминат към различни пътища за изпълнение на задачите си, също си струва да погледнете на ученици от тази гледна точка.

Това се отнася за четири сфери, важни от гледна точка на предмета:



ХАРДУЕР (ТИП УСТРОЙСТВО, СКОРОСТ НА ВРЪЗКАТА И Т.Н.),



КОМПЕТЕНТНОСТ (ДИГИТАЛНИ УМЕНИЯ, НИВО НА ЕФЕКТИВНОСТ ПРИ ИЗПОЛЗВАНЕ НА ТЕХНОЛОГИИТЕ),



МОТИВАЦИОННИ (МОТИВАЦИЯ ЗА УЧЕНЕ И ИЗПОЛЗВАНЕ НА ТЕХНОЛОГИИ, АНГАЖИРАНОСТ, ИНТЕРЕС И Т.Н.),



СИТУАЦИОННИ (ОРГАНИЗАЦИЯ НА ДЕНЯ, ДОСТЪП ДО УСТРОЙСТВОТО, СТАИ, ПРОБЛЕМИ С ПОВЕРИТЕЛНОСТТА, ЗДРАВОСЛОВНИ ПРОБЛЕМИ И ДР.).

Затова са необходими инструменти, за да може всеки да се „побере“ тук и да намери място за себе си. Също и тези, които имат по-малко компетенции, по-ниско оборудване и ограничен достъп до него. Следователно това, което е необходимо, е най-обемният и гъвкав метод, или по-скоро формата за изпълнение на приоритетни задачи. Такава формула може да бъде дигитално разказване на истории и методи, базирани на събиране на собствени произведения или постижения (гореспоменатото портфолио), силно наблягащи на техниките за изразяване на себе си с всички възможни изразни средства, напр. фотоглас.

Дигиталната история може да бъде под формата на филмов клип, направен от комбинация от звук и изображение, текст, анимации и т.н. Може също да бъде под формата на мултимедийна презентация.

Участниците в подобни дейности подобряват, наред с другото, способността да намират и избират полезни материали (създадени сами или намерени в интернет ресурсите) и да ги използват.

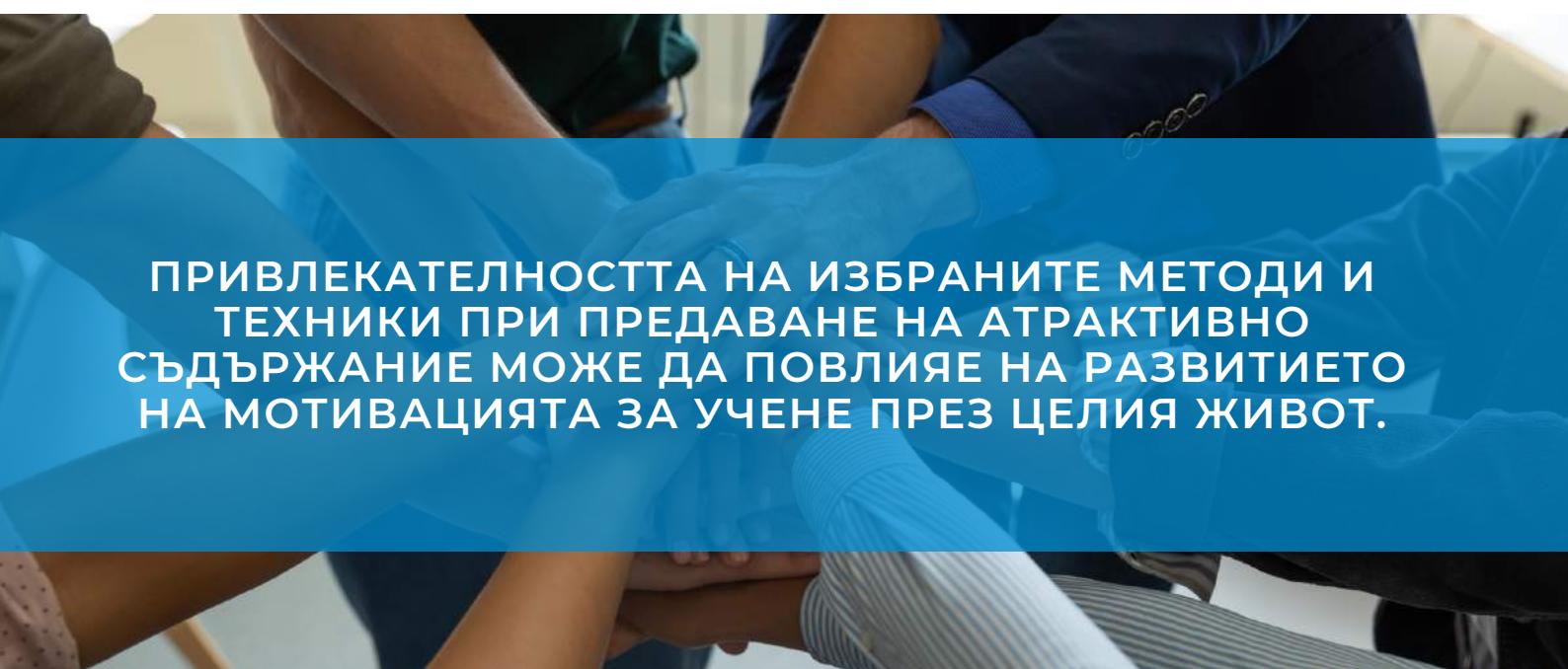
Тези умения съставляват способност, известна като дигитална грамотност. В зависимост от компетентността на автора, историята може да бъде създадена самостоятелно, като част от по-голямо цяло (например в резултат на групова работа) или с подкрепата на обучител или група.

Състои се в разказване на истории с помощта на инструментите, предлагани от Интернет и новите технологии, задоволяване на естествената нужда от участие в разказването на истории и създаване на истории, истории за нас, нашия опит, постижения, важни за хората.

На някои хора им е по-трудно да участват в тази типично човешка дейност (напр. поради комуникационни и вербални затруднения, липса на интерес към околната среда, липса на усещане, че имате нещо важно и интересно да предадете, на потенциална група от хора и на кого този метод може да бъде приложен в настоящата ситуация, тъй като той е доста широк).

Разбира се, при работата с някои хора може да се изпълнят по-ограничени цели (напр. развиване и използване на дигитални компетенции благодарение на техническия аспект на разказването на истории), а в случая с други - по-обширни (вземане на решения, овлашаване на идентичност, самопредставяне, подпомагане на когнитивното развитие, въпроси на киберсигурността и др.).

Трябва обаче да се подчертава, че неговото значително предимство е универсалният му характер и фактът, че позволява да се разглеждат много разнообразни въпроси, дори извън програмата. Привлекателността на избраните методи и техники при предаване на атрактивно съдържание може да повлияе на развитието на мотивацията за учене през целия живот.



**ПРИВЛЕКАТЕЛНОСТТА НА ИЗБРАНИТЕ МЕТОДИ И
ТЕХНИКИ ПРИ ПРЕДАВАНЕ НА АТРАКТИВНО
СЪДЪРЖАНИЕ МОЖЕ ДА ПОВЛИЯЕ НА РАЗВИТИЕТО
НА МОТИВАЦИЯТА ЗА УЧЕНЕ ПРЕЗ ЦЕЛИЯ ЖИВОТ.**

3. ПРОМЯНА НА СТИЛА НА РАБОТА НА ОБУЧИТЕЛИТЕ ПО ВРЕМЕ НА COVID

Уменията и компетенциите, придобити по време на пандемията при търсене на инструменти за дистанционни класове, изглежда представляват изключително ценна основа за по-нататъшна работа.

Чрез онлайн класове обучителите научиха за дигиталните образователни инструменти и дигитални ресурси и вероятно никога досега не са имали време или възможност да изprobват толкова много възможности, предлагани от съвременните технологии. Дори повечето от тях да са се научили да използват нови инструменти чрез проба и грешка и усилията им не винаги дават положителни резултати, уменията и компетенциите, придобити по време на пандемията при търсене на инструменти за отдалечени дейности изглеждат изключително ценна основа за по-нататъшна работа.





Дигиталното електронно обучение вероятно ще се завърне при все по-разнообразни обстоятелства.

Основните тенденции/възможности за използване на дигитално образование след епидемията са:

- случайни обстоятелства,
- продължително отсъствие на учители и ученици,
- организиране на онлайн срещи на преподавателския състав,
- онлайн срещи с родители,
- онлайн обучение като алтернативна форма на обучение и др.



Как тогава, знаейки толкова голям потенциал на досегашните преживявания и разсъждения, да се подгответим за това в бъдеще?

1. Необходимо е да се използва пълният потенциал на онлайн обучението в дистанционното обучение.
 2. Засилване на обучението в областта на дигиталните компетенции и онлайн методическата работилница на учителите.
 3. Активизиране на дейностите по планиране на онлайн образователния процес.
 4. Активизиране на дейностите за широка подкрепа на учители и ученици в онлайн обучението.
 5. Активизиране на дейностите по технологичното оборудване на институциите, в частност лаборатории с мобилно оборудване, позволяващи на учениците и учителите да работят с училищно оборудване у дома.
- Също така е важно да се грижите за вашето физическо и психическо здраве, напр. с помощта на едно от представените приложения.

Привлекателността на избраните методи и техники при предаване на атрактивно съдържание може да повлияе на развитието на мотивацията за учене през целия живот.

4. ПРОМЕНИ В СТИЛА НА РАБОТА СЛЕД ПАНДЕМИЯТА В ПОЛША

Разпространението на вируса COVID-19 и свързаната с него пандемия засегнаха диаметрално функционирането на целия свят. Хората трябаше напълно да променят начина си на живот.

Тази промяна засяга, наред с другото, професионалната сфера. Поради повсеместната пандемия се появиха ограничения, които принудиха работодателите да модифицират значително работния модел, особено интелектуалния. Отдалечената работа придоби все по-голямо значение. От ден на ден работодателите бяха длъжни да предоставят на служителите си възможността да работят от разстояние, така че ефективността на професионалните им задължения и постигнатите резултати да не са на по-ниско ниво от тези от преди пандемията.

Предоставянето на дистанционна работа доведе до появата на специфични предизвикателства пред работодателите. Най-очевидното предизвикателство беше еволюцията на работното място.

От 16 март, 2020 г. в Полша бе въведено затваряне. В резултат на това офисите бяха затворени напълно, в сила влезе работа от разстояние или се въвежде хибридната система. Тази ситуация продължи до втората половина на май 2020 г.



От този момент индивидуалните сектори на икономиката бяха размразени на етапи и бяха премахнати някои ограничения. Много компании започнаха да се отварят отново, но не беше възможно да се върнем към пред-пандемичния работен модел. Напротив, повечето работодатели оставиха опцията за дистанционна работа. В някои компании, където отдалечената работа не е довела до намаляване на ефективността на служителите и постигнатите резултати, хиbridният работен модел се превърна в постоянна функция.

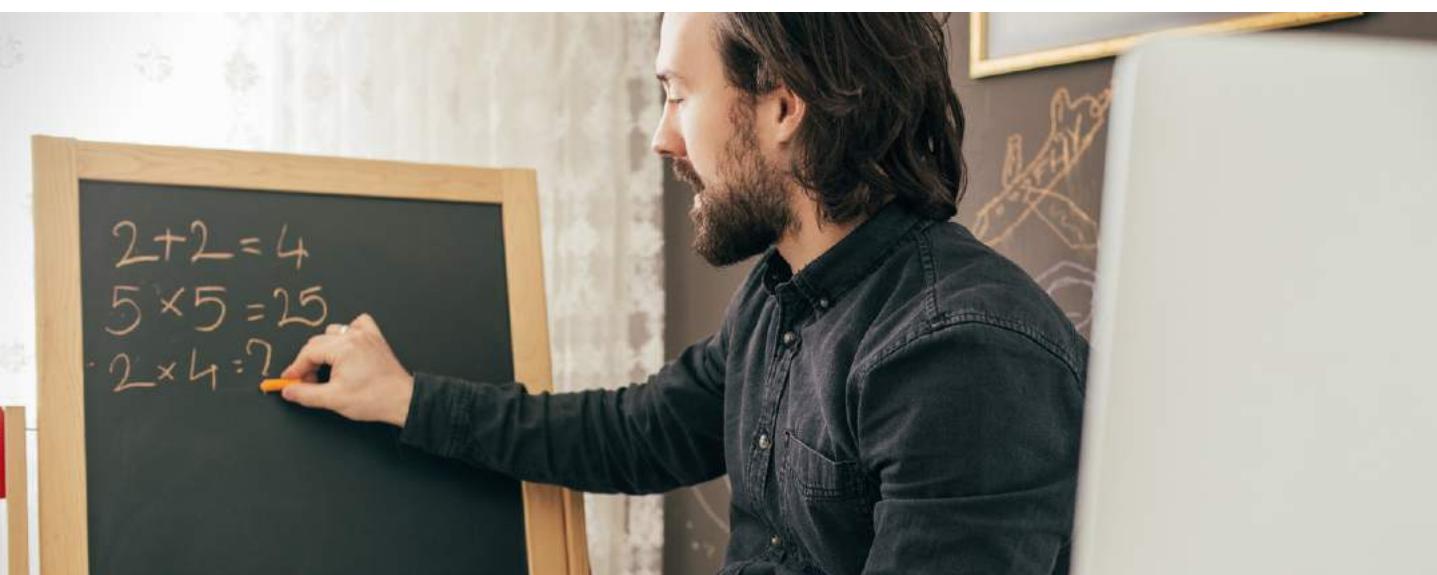
Работодателите позволиха на служителите да избират дали искат да работят дистанционно или от офиса на работното си място. Освен това, за да се намали рискът от инфекция, в офисите бяха предоставени само част от работните места. Има и ротационно присъствие на отделни служители.

Докато отдалечената работа в повечето полски компании не допринесе за спада в постигнатите резултати, тя оказа влияние върху широко разбраната интеграция между служителите. Оставайки всички за дълго време и работейки индивидуално, до голяма степен доведе да отслабнат контактите между членовете на екипа. Следователно по-трудно е да се поддържа чувство за сътрудничество. Горепосочената тенденция генерира друго предизвикателство, пред което са изправени работодателите, което е необходимостта от интегриране на екипа. Интеграционни пътувания, срещи или съвместни обучения и семинари са заменени от създаването на вътрешни медийни групи и корпоративни социални мрежи, като например Emplio или Yammer.

Друго предизвикателство, с което работодателите и собствениците на предприятия трябваше да се сблъскат е да гарантират сигурността на данните, които се предоставят на служителите за отдалечена работа. Мениджърите използват, наред с другото, криптирана VPN (виртуална частна мрежа) за тази цел.

Нови компетенции за обучителите след пандемията - Какво да научите?

Последните няколко месеца бяха изключително трудни за обучителите за възрастни. Епидемията ги научи, че ситуацията на пазара на труда се променя динамично. Оказа се, че работата, извършена ежедневно, изисква напълно различни умения и компетенции. Повечето от тях промениха естеството на работата си - на работа от разстояние и се преместиха във виртуалното пространство, като се фокусираха върху електронното обучение.



Онлайн класовете изискват подходяща подготовка, което означава придобиване на умения, свързани с работата на електронни устройства и познания за новите медии. Подкастите и видео материалите, използвани при работа с възрастни, са допълнителна опция. Да бъдеш в състояние да провеждаш уебинари също може да бъде особено полезно. Следователно ще бъде необходимо да се придобият всички полезни инструменти за обучение, приложения, устройства и компютърни програми. Също така ще бъде важно да се научат как да ги използват, както и техните индивидуални функции.

В процеса на извършените промени е възможно да се разграничават ключовите компетенции за обучителите:

- широко познаване на технологиите,
- възможност за организиране на времето, докато се работи дистанционно,
- творчество и независимост при решаването на проблеми,
- комуникация,
- способността да се учи активно.

Освен характеристиките, описани по-горе, адаптирането към промени и висока устойчивост на стрес също са изключително важни. Силният характер и способността да използват компетенциите си в кризисни ситуации също ще спомогне за задържане на пазара на труда. Ние не знаем как ще изглежда пазара на труда и стилът на задълженията след няколко месеца, така че си струва да се отбележи, че гъвкавостта и добрата самоорганизация ще бъдат важни елементи в работата на обучителя.

Отдалечена работа - нов стил на работа след пандемията COVID-19

Резултатите от проучването на Pracuj.pl относно промените на пазара на труда в резултат на пандемията COVID-19 "Работа в ерата на коронавирус" показват, че през втората половина на април 2020 г. над 60% от участниците в проучването са работили дистанционно. Две пети от респондентите обявиха работа изцяло дистанционно, докато една пета - в хибриден модел, частично дистанционно, частично в офиса.

Популярността на отдалечената работа в Полша нараства бързо, разбира се, като всяка промяна, която се случва, тя има своите поддръжници и

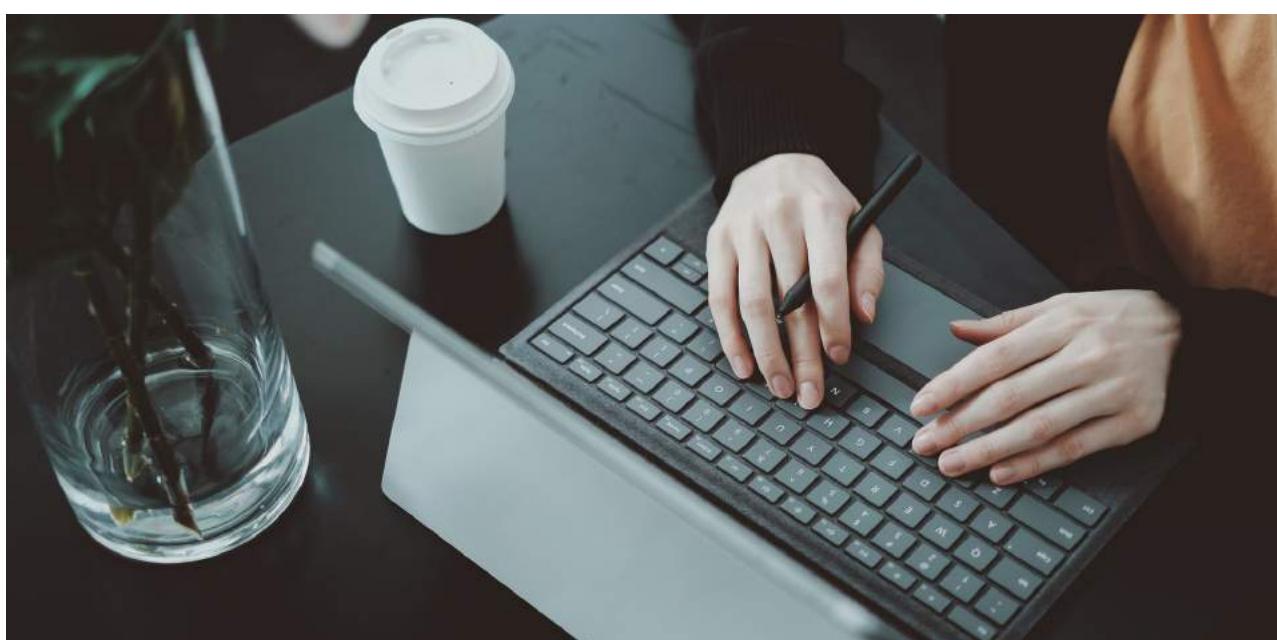
опоненти. Коронавирусът популяризира тази форма на работа по предварително уникален мащаб.

Работодателите обаче виждат, че ефективността и ефикасността на работата не са намалели. Те се убеждават, че дистанционната или хибридната работа е не само необходимост, която подобрява безопасността, а определена начална промяна в стила на труда, която също се защитава в икономически условия.

Изследването на полската камара на търговските недвижими имоти показва, че през третото тримесечие на 2020 г. интересът към наемането и закупуването на офис пространство е намалял значително в сравнение с предходната година. Това е намаление до 40%. Експертите казват, че тази ситуация ще продължи и нейният мащаб ще се увеличи дори след края на пандемията и по този начин постоянно ще се променя пазара на служители.

И служителите, и работодателите все още чакат правното регулиране на този стил на работа - Министерството на развитието, труда и технологиите работи за гарантиране, че информацията за дистанционната работа ще се появява постоянно в Кодекса на труда.

Разпоредбите относно работа от разстояние трябва да бъдат достатъчно общи, за да оставят открито пространство за договорености между работодателите и служителите. Регулирането на дистанционната работа според заместник-министъра трябва да предостави възможности за коригиране на нуждите в различни индустрии и спецификата на отделните работни места и да ги включи например във вътрешни споразумения или регламенти.



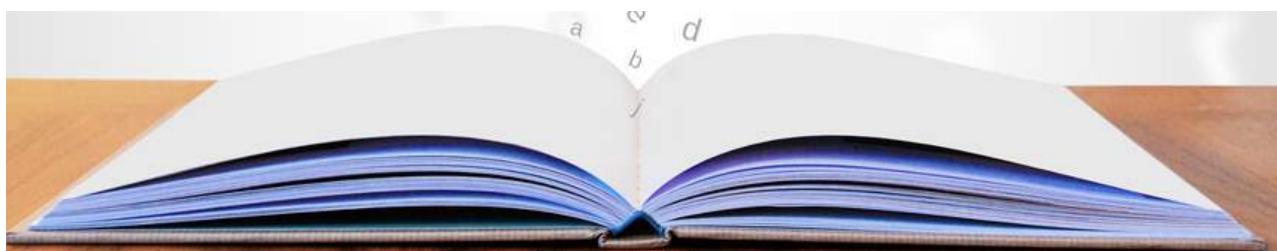
5. Промяна на стила на работа в България

Андрогогията е науката за образованието за възрастни. Тя е насочена към развитие на уменията, нуждите и нагласите на хората да продължат образованието си след задължително образование, влизане в трудоспособна възраст и търсене на работа.

Професионалното обучение на лица над 16-годишна възраст осигурява компетенции в съответствие с държавния образователен стандарт за придобиване на квалификация в съответната професия. Обучението на възрастни е важен компонент на системата за учене през целия живот.

Ученето през целия живот включва процесите на обучение по формална, неформална и информална форма (независимо обучение), преминаващи през структурите на традиционната образователна система. Формалното образование за възрастни предполага учебни дейности, водещи до дипломи и сертификати, еквивалентни на тези, които могат да бъдат получени в системата на училището или висшето образование.

Неформалното обучение за възрастни е форма на обучение извън официалните институции за образование и обучение, което води до придобиване, разширяване и подобряване на лични, граждански и професионални знания, умения и компетенции. Информалната форма или самоученето включва самообучение в процеса на извършване на различни дейности и чрез независимо търсене и усвояване на информацията, което води до придобиване или развитие и подобряване на вече придобитите знания, умения и компетенции.



Съгласно Закона за изменение и допълнение на Закона за наследствене на заетостта в България (чл. 58а.), Образованието на възрастните включва: обучение за грамотност; Обучение за придобиване на професионална квалификация; Обучение за придобиване и подобряване на ключовите компетенции и мотивационно обучение.

Професионалното ориентиране и обучение на възрастни се организира от Агенцията по заетостта, съобразно нуждите на пазара на труда, изискванията на работодателите и одобрения план за безработни лица. Институциите в системата на професионалното образование и обучение, които осигуряват професионално обучение на лица над 16 години са: професионални училища, професионални гимназии, училища по изкуствата, спортни училища, професионални колежи, центрове за професионално обучение, центрове за информация и професионално ориентиране, центрове за квалификация на обучители. (Закон за професионалното образование и обучение).



Обучението за придобиване на професионална квалификация се провежда и от министерства, общини, работодателски организации, организации на работниците и служителите, и отделни работодатели. За да обучават собствените си служители, компаниите предоставят информално продължаващо професионално обучение. Професионалните училища, професионалните гимназии и колежи, и лицензираните центрове за професионално обучение удостоверяват проведеното професионално обучение с документи в съответствие с държавното образователно изискване за документите на държавната образователна система.

Лицата, придобили професионални компетенции за упражняване на професия или част от нея чрез неформално обучение и самостоятелно обучение, получават удостоверение за валидиране на професионална квалификация или удостоверение за валидиране на квалификация по част от професията, след преценка на съответствието на тези компетенции с изискванията за придобиване на професионална квалификация при условия и по ред, определени с наредба на Министъра на образованието, младежта и науката в Република България и след успешно полагане на изпити.

Организационни форми и организация на учебния процес на възрастни - ученици

Професионалното образование/обучение за възрастни може да се проведе под формата на:

- Основно образование/обучение,
- Курсове за ограмотяване,
- Компенсаторно образование/обучение,
- Продължаващо образование/обучение,
- Образование за свободното време,
- Образование/обучение, свързано с пазара на труда,
- Образование за специфични категории учащи.



Обучението за възрастни се провежда в различни форми:

- **индивидуална форма** – индивидуално обучение на работното място с ментор или за компютърно-медирирано обучение и дистанционно обучение, вкл. електронно и интернет-базирано обучение/учене (е-обучение);
- **групова форма** (работилница, обучение, работна група - работилница);
- **колективна форма** (лекционен курс, семинари, лекции и др.).

В зависимост от часа и мястото обучението за възрастни се провежда в редовна, вечерна, задочна и дистанционна форма за самообучение, с помощта на обучител - инструктор, ментор, преподавател, консултант по курса, който поддържа непрекъсната обратна връзка с всеки един от учащите се; външна форма на самообучение, при която студентът получава от учебното заведение само програма и инструкции, подготвя се напълно самостоятелно и полага документен изпит); Съботно-неделна форма; сменна форма на вътрешнофирмено обучение, организирано в свободното време на студентите; дуална форма на обучение (практическото обучение се провежда на реални работни места, а студентите получават заплащане за работата, която вършат).

Професионалното обучение на възрастни се основава на принципите на интегрирано преподаване на теоретични знания с практически умения и учене за решаване на проблеми, активно и самостоятелно учене.

Учебният процес с възрастни в България е строго специфичен и предполага ясни позиции и роли в неговото управление. Възрастният учащ се намира в центъра на образователния процес, който е ориентиран към неговите специфични особености. Мотивацията е от съществено значение за ефективно обучение на възрастни. Възрастните пренасят своя жизнен опит в учебната среда чрез прилагане на стратегии за съвместно учене и сътрудничество, ролеви игри, казуси, симулации.

Възрастният учител (обучител) е дизайнер и ръководител на обучение



Възрастните пренасят своя жизнен опит в учебната среда чрез прилагане на стратегии за съвместно учене и сътрудничество, ролеви игри, казуси, симулации. Учителят на възрастни (тренъор) е дизайнер и ръководител на обучението – подготвя, организира, провежда, ръководи и контролира учебния процес с възрастни. Неговите функции се свеждат до формиране на мотиви и нагласи за учене, подпомагане на учебната среда за осъществяване на дейностите по преподаване, консултиране, информиране, моделиране и намеса. Учителят на възрастни играе ролята на фасилитатор, ментор, тренъор.

Фасилитацията е дейност, която изисква умения за създаване на атмосфера на взаимно уважение, сътрудничество, споделяне на отговорност и съпричастност. Използват се различни техники за обучение, като например: общностни клъстери (групи, съставени от обучаеми от различни възрасти, които се учат един от друг и работят заедно), групово обучение, синектика, мозъчна атака и др.

Лидерството е неразделна част от ефективното управление на обучението за възрастни. Това е способността да се влияе на индивиди и групи за постигане на целите на групата, организацията или компанията. Лидерът притежава набор от лични качества, като високо ниво на инициативност и активност, опит и организационна активност, интерес към постигане на групови цели, общителност, висок престиж и авторитет.

Наставничеството при възрастни обучаеми е процес на взаимодействие между две или повече лица/страни, при който едно лице - менторът, упражнява квалифицирано и професионално влияние върху поведението и работата на наставляваното лице, в резултат на което то придобива нови умения.

Професионалното обучение на възрастни е тясно свързано с практическото обучение. Изиска специална организация на учебната среда и материално-техническата база за обучение – специализирани кабинети, работилници, работилници и лаборатории, както и оборудването им с инструменти, машини и оборудване за практически дейности.

Обучението за възрастни може да бъде обучение без откъсване от работа – вътрешно обучение (обучение, демонстрация, наставничество, наставничество, ротация) или обучение извън работа – външно обучение (курсове, семинари, дискусии, симулации, обучение чрез опит и др.).

Курсовете (краткосрочни и дългосрочни) като форма на професионално обучение за възрастни са с различна продължителност в зависимост от целевата група и нейния предмет. Семинарите като форма на обучение на възрастни се прилагат при представяне и запознаване с нов продукт или нова технология, наложена на пазара.

Обучението е ориентирана към практиката форма на обучение, базирана на учене чрез действие и опит, личен опит и дейност. Обучението има за цел придобиване на знания, умения и навици, необходими за адекватно изпълнение на конкретна дейност, базирани на групова динамика и двупосочна комуникация. В хода на обучението се прилагат методи като дискусия, дебат, групова работа, ролеви игри, симулации, стратегии за вземане на решения, преговори, представяне, решаване на казуси, практически задачи и др. Ръководителят на обучителна група (обучител) е активен участник в груповата работа, експерт и безпристрастен анализатор на проблемните ситуации, модератор, който ръководи дискусиите и посредничи при обмяната на позиции и гледни точки.

Работилницата (работка с група под супервизия) включва участниците в реален процес на водене на група и получаване на обратна връзка за подобряване на придобитите умения.

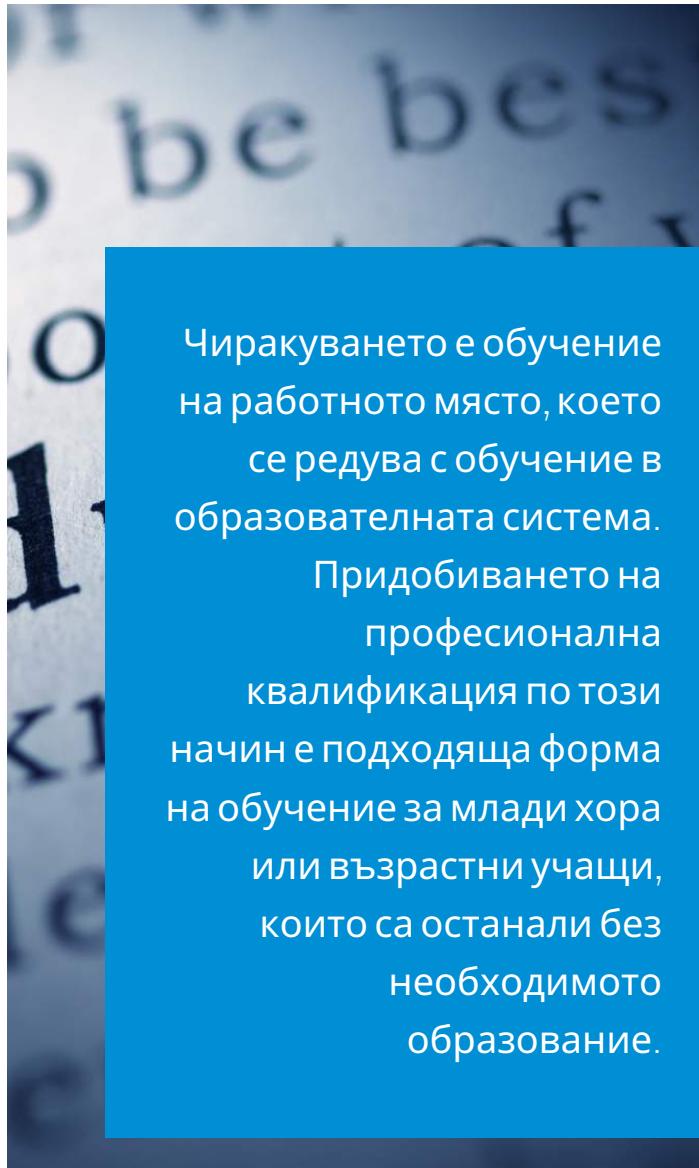


Обучението на работното място се провежда в реална работна среда под ръководството на квалифициран обучител за прилагане на практика на придобити преди това навици и умения. Може да се провежда изцяло на работното място или да се комбинира с обучение извън работното място.

Стажът е практика на дейност в конкретна работа за придобиване или подобряване на умения, чрез развиване на умения и увеличаване на опита. Стажът е модел за придобиване на знания, умения и работни навици в реална работна среда. Стажът под наставничеството на работодател или определено от него лице - ментор, се осъществява с цел придобиване на практически умения по придобитата професия или специалност.

Обучението на компанията цели повишаване на квалификацията, адаптацията и мотивацията на служителите, както и добрия микроклимат във фирмата.

Коучингът е процес, чрез който хората, екипите и компаниите се подпомагат да достигнат по-високо ниво на своите умения и способности и да се развиват лично или професионално. Коучингът е ориентиран към резултатите и използва всички ефективни инструменти за личностно развитие и превръщане на целите в реалност.



Чиракуването е обучение на работното място, което се редува с обучение в образователната система. Придобиването на професионална квалификация по този начин е подходяща форма на обучение за млади хора или възрастни учащи, които са останали без необходимото образование.

Тийм билдингът е формат, в който забавлението и спортно – развлекателните елементи повишават мотивацията на персонала, преодоляват стреса и конфликтите на работното място, повишават доверието, подобряват работата в екип и вътрешната комуникация.

Актуални тенденции и проблеми в професионалното образование на възрастни

За да се оптимизират и очертаят насоките на развитие на професионалното образование на възрастни в България, е необходимо да се акцентира повече върху:

- *Идентифициране на потребностите* от професионално обучение и годност за заетост на възрастни, с оглед на бъдещите тенденции и промени в тяхната квалификация. На тази основа да се направят адекватни изводи за нуждите от обучение.
- *Проучване на потребностите* от обучение на възрастни – обучаеми в социалната, политическата, културната и личната сфера и съгласуване на установените пропуски в компетенциите с доставчиците на обучение.
- *Оптимизиране* на съществуващите компетенции/умения и определяне на настоящите и бъдещи изисквания за квалификация по съответната професия;
- *Сравнение между съществуващи и необходими компетенции/умения* и координация на действията между основните заинтересовани страни (регионални партньори, представители на общините и бюрата по труда на Агенцията по заетостта, изследователи и представители на неправителствени организации), прилагащи политики и действия на пазара на труда.

Националната стратегия за учене през целия живот 2014-2020 г. е насочена към постигане на европейската рамка за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж. Осигуряването на високо качество на образованието за възрастни, в съответствие със стратегията Европа 2020, е ключов фактор за успешна възвръщаемост на инвестициите в развитието на човешките ресурси.



В този смисъл могат да се идентифицират следните проблеми и приоритети в развитието на образованието и професионалното обучение на възрастни в България:

- **Модернизиране на професионалното образование за възрастни** в България, чрез изучаване на иновативни практики и опит на образователната общност. Важен акцент се поставя и върху осигуряването на средства за финансиране на образованието на възрастни по програми от европейски фондове.
- **Непрекъснато повишаване на професионалната компетентност на педагогическия персонал/ обучители** на възрастни и усъвършенстване на уменията им за прилагане на интерактивни методи и личностно ориентирани подходи в обучението на възрастни.
- **Организиране на вътрешно фирмени обучения и обучения за повишаване на ефективността**, мотивацията и компетентността на служителите, разработване на индивидуални програми за обучение в съответствие с индивидуалните изисквания и нужди на екипа.
- **Разработване на обучителни програми** от педагогически колективи и учени, съобразени с новостите и тенденциите в областта на андрагогиката (образование на възрастни).
- **Осигуряване на повече средства** за финансиране на образованието на възрастни по програмите на Европейските структурни фондове (основен инструмент на Европейския съюз за прилагане на неговата регионална политика).

В заключение, участието на възрастни в обучения за придобиване на професионална квалификация, ключови компетенции и за допълване на професионалните знания и умения е от съществено значение за повишаване на адаптивността и конкурентоспособността на работната сила.

За повишаване на възможностите за реализация на пазара на труда е важно осигуряването на повече работни места за практическо обучение, обучение на работното място, чиракуване и стажове, постоянно актуализиране и допълване на квалификацията на учителите в професионалното обучение, сътрудничество между ПОО, бизнес и университети.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ!

6. ПРОМЯНА НА СТИЛА НА РАБОТА В ИРЛАНДИЯ СЛЕД ПАНДЕМИЯТА

Последните няколко месеца потвърдиха, че единственото нещо, в което можете да сте сигурни в живота е промяната.

Гъвкавостта, компетенциите в областта на новите технологии и компетенциите в дистанционната комуникация се превърнаха в нещо, от което днешните работодатели имат най-голяма нужда. Настъпиха промени в много аспекти – дигитализацията се ускори, използвани са много напреднали технологии, дистанционната работа се превърна в ежедневие за много обучаващи възрастни. Всички тези промени означават, че за ефективно преподаване са необходими съвременни умения. Ето защо си струва да се уверим, че не само притежаваме компетенциите, които в момента са най-желани, но са необходими и при обучението на другите от разстояние.



КОМПЕТЕНЦИИ ЗА ДИСТАНЦИОННА РАБОТА С ВЪЗРАСТНИ

Ето четирите типа умения, необходими за работа от разстояние с възрастни:



1. ДИГИТАЛНИ И ПРОГРАМНИ КОМПЕТЕНЦИИ

По време на пандемията услугите на хората, занимаващи се с интернет маркетинг, уеб дизайн, разработка и програмиране, станаха още по-търсени от работодателите, отколкото във времената преди Covid. Нарастващият брой университети, внедряващи система за отдалечена или хибридна работа, показва колко е важно да познаваме дигиталните инструменти и програми, които позволяват работа от разстояние.



2. КОМПЕТЕНТНОСТ ПРИ ИЗПОЛЗВАНЕ НА СОЦИАЛНИ МЕДИИ

Умението за използване и управление на социалните медии е умение, което от известно време е все по-търсено на пазара на труда. Реалността на пандемията направи тези умения необходими. Въпреки това, много университети нямат достатъчно големи бюджети, за да могат да си позволяят работа на пълно работно време на мениджър на социални медии. В резултат на това уменията, свързани с използване на социални медии, които допълват основните компетенции, могат да се окажат много привлекателни за работодателя.

3. ТЕХНИЧЕСКИ КОМПЕТЕНЦИИ



Техническите умения в области като роботика, разширена реалност, интернет на нещата или изкуствен интелект могат да станат безценни за обучителите, работещи с възрастни, особено в контекста на промените, предизвикани от пандемията. Експертите посочват нарастващия интерес сред работодателите към хора, "които са запознати с проблемите, свързани с облачния софтуер и които имат компетенции в областта на технологиите, позволяващи дистанционна работа". При нарастващата зависимост от новите технологии си струва да придобиете тези умения и да допълните автобиографията си с всички подходящи умения в тази област.



4. МЕКИ УМЕНИЯ

Самодисциплината, комуникативните умения и поемането на инициатива се считат за обичайно желани качества. Тяхното значение обаче нараства, когато работата се извършва дистанционно. Тези умения стават още по-важни, когато разстоянието между обучителя, колегите и ученика е по-голямо от бюрото.

В КОНТЕКСТА НА РЕЗЮМОЕТО

Важно е да изясните своята гъвкавост, разширени цифрови възможности и способността си да се адаптирате към промяната.

Следните са изключително важни в работата на обучител на възрастни:

- осъзнаване на нивото на вашите знания и умения,
- разбиране на необходимостта от непрекъснато професионално обучение и личностно развитие,
- самооценка на собствените компетенции,
- усъвършенстване на уменията,
- определяне на посоката на собственото развитие и образование.

7. НОВИ ПРАВИЛА ЗА РАБОТА ОТ РАЗСТОЯНИЕ

Дистанционната работа е работа, състояща се в извършване на работа изцяло или частично по местоживееще на служителя или на друго място, уговорено от служителя и работодателя, по-специално с използване на средства за директна комуникация от разстояние.

Статистика

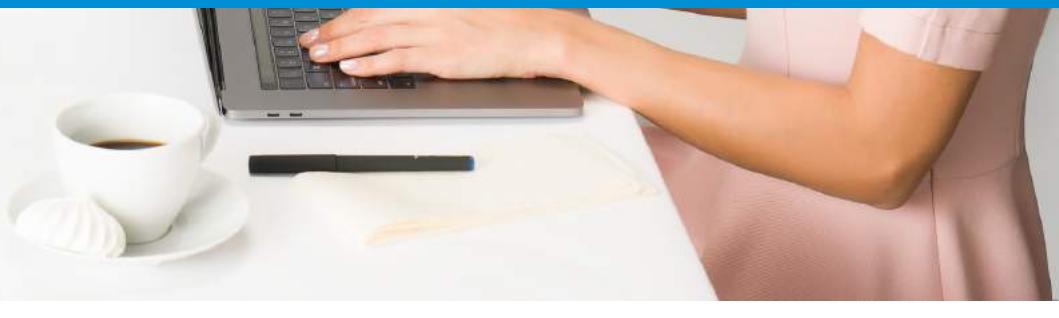
Глобалната епидемия от COVID-19 значително увеличи практическото значение на работата от разстояние. Преди година много работодатели бяха доста предпазливи по отношение на дистанционната работа, а сега тя се превърна в начин да се гарантира непрекъснатост на бизнеса и дори перспектива за дългосрочно намаляване на оперативните разходи. Въпреки това, работата от разстояние е свързана с много правни и организационни предизвикателства, които трябва да бъдат решени и внедрени във вашата организация. Но колко широко разпространена беше работата от разстояние, преди тези мерки да влязат в сила?

През 2019 г. 5,4% от заетите лица на възраст 15-64 години в Европейския съюз (ЕС) обикновено работеха от дома си. Този дял остава постоянен на около 5% през последното десетилетие. Въпреки това през същия период делът на хората, които понякога работят от вкъщи, се е увеличил: от 6,0% през 2009 г. на 9,0% през 2019 г.





През 2019 г. малко по-висок процент от жените декларират, че обикновено работят от вкъщи, отколкото мъжете (5,7% срещу 5,2%).



През последното десетилетие процентът на самостоятелно заетите хора, които казват, че обикновено работят от вкъщи, е постоянно по-висок от процента на служителите, които обикновено работят дистанционно; процентът на самостоятелно заетите лица, които го правят, също показва възходяща тенденция от 16,2% през 2009 г. до 19,4% през 2019 г.

Повече жени, отколкото мъже работят от вкъщи

Има различни тенденции, които отразяват възрастта и пола на служителите, когато става въпрос за работа от вкъщи. През 2019 г. малко по-висок процент от жените декларират, че обикновено работят от вкъщи, отколкото мъжете (5,7% срещу 5,2%). Освен това по-възрастните възрастови групи са по-склонни да работят от вкъщи: 6,6% от тези на възраст 50-64 години са склонни да работят от вкъщи, както и 5,2% от тези на възраст 25-49 години. За разлика от тях, само 2,1% от по-младите на възраст 15-24 години казват, че обикновено работят от вкъщи.

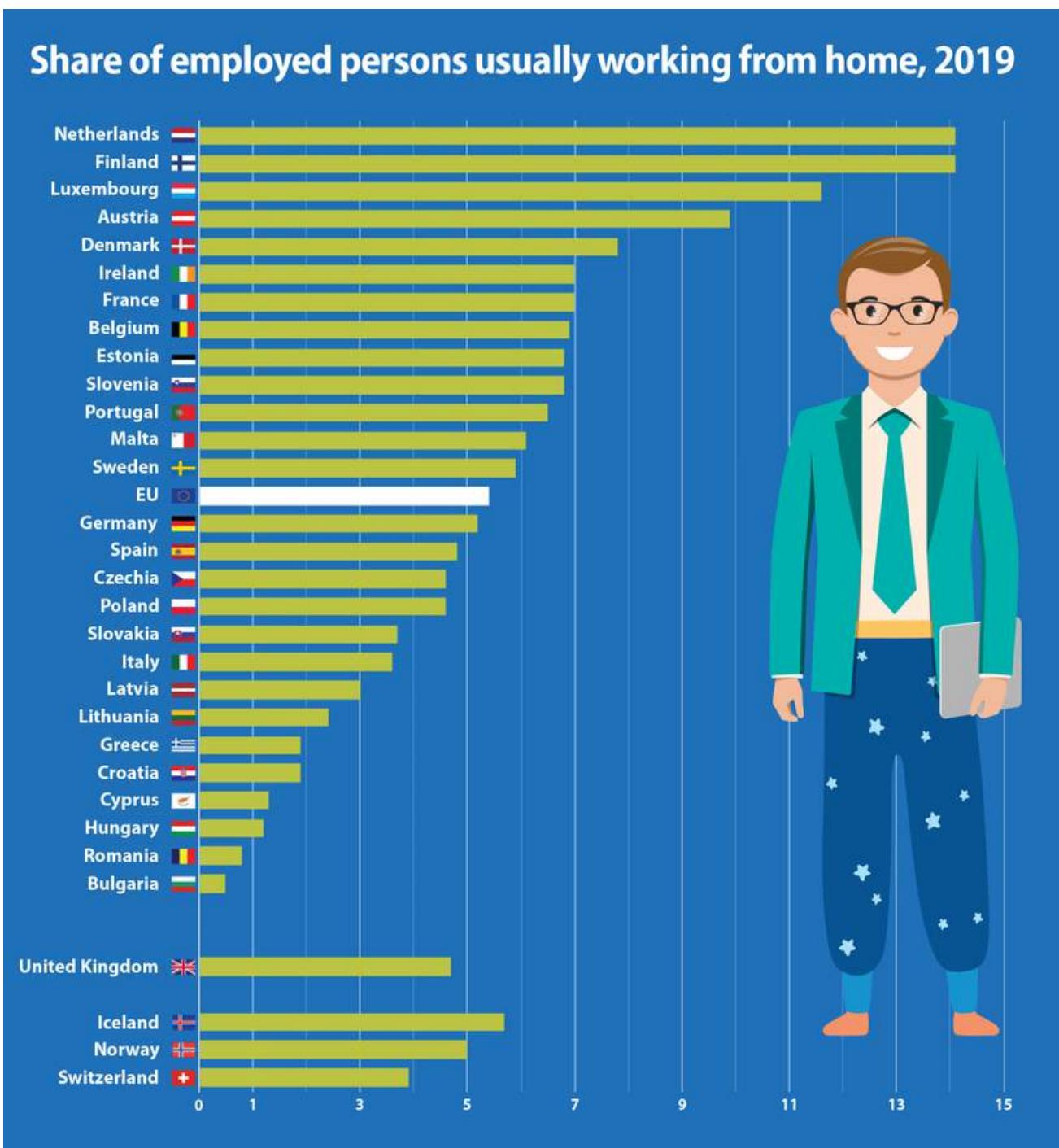
ХОРАТА, РАБОТЕЩИ ОБИЧКО ОТ ДОМА, 2020



ec.europa.eu/eurostat

Начело в списъка на държавите-членки на ЕС, занимаващи се с дистанционна работа, бяха Финландия и Люксембург, където през 2020 г. 25,1% и 23,1% от служителите обикновено работеха от вкъщи. След тях са Ирландия и Австрия (където съответно 21,5% и 18,1% обикновено работят от вкъщи).

От своя страна най-ниските проценти на работещите у дома през 2020 г. са регистрирани в Румъния (2,5%) и България (1,2%).



ec.europa.eu/eurostat

Холандия и Финландия оглавиха списъка на държавите-членки на ЕС, участващи в дистанционна работа, с 14,1% от служителите, работещи от вкъщи през 2019 г. Те са следвани от Люксембург и Австрия (където съответно 11,6% и 9,9% обикновено работят от вкъщи). От своя страна най-нисък процент на работещите у дома е регистриран в България (0,5%), Румъния (0,8%), Унгария (1,2%), Кипър (1,3%), Хърватия и Гърция (1,9%).

Работа от разстояние

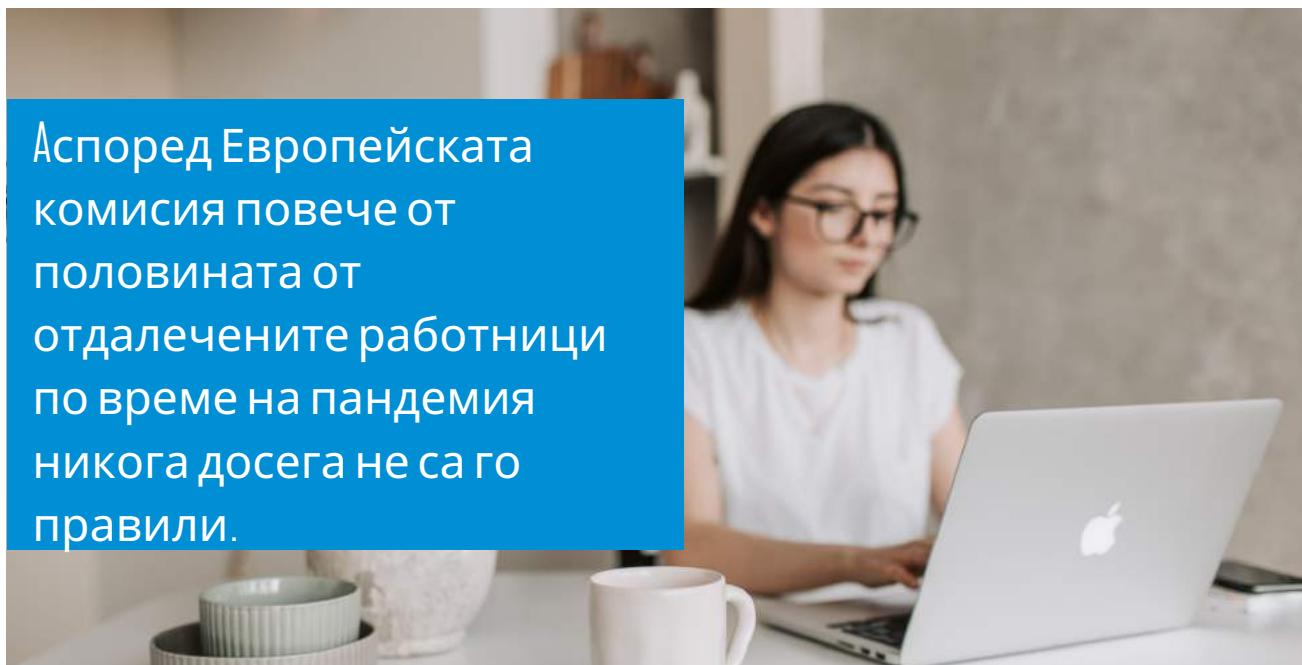
Увеличаването на дистанционната работа, предизвикано от пандемията, доведе до значително увеличаване на разнообразието от закони за работа от разстояние по целия свят.

Пандемията от COVID-19 доведе до големи промени в политиките и практиките на много компании за работа от разстояние или „дистанционна работа“ – работа от разстояние с помощта на информационни технологии (ИТ) – особено в страните, най-засегнати от пандемията и последващите блокажи. Внезапното преминаване към дистанционна работа беше наложително и най-вече работи по-добре от очакваното, но и неуспехите бяха неизбежни поради липсата на специфични правила и правила за практиката.

В Европейския съюз, според Европейската комисия, повече от половината от работещите от разстояние по време на пандемията никога досега не са го правили. Това доведе до значително увеличение на регулативите за дистанционна работа в световен мащаб, някои от които са представени по-долу.

Естеството и обхватът на новите разпоредби варират значително в различните страни, от въвеждането на първата законова рамка за регулиране на работата от разстояние до разрешаването на работодателите доброволно да предприемат определени преференциални мерки (като покриване на разходите на служителите).

А според Европейската комисия повече от половината от отдалечените работници по време на пандемия никога досега не са го правили.



Примери за разпоредби за дистанционна работа в избрани страни

Полша

Предложената формулировка на чл. 6733 КП:

§ 1. Дистанционна работа може да се извършва от време на време, по искане на служител, подадено на хартиен или електронен носител, за период не повече от 12 дни в една календарна година. Първоначално беше обявено, че смяната на КП ще стане през третото тримесечие на 2021 г. По време на консултациите по проектозакона, например на 1 януари 2022 г., бяха направени различни предложения. В момента обаче се планира новите разпоредби да влязат в сила 3 месеца след края на епидемията.

България

От 20 август 2021 г. ръководителите на всички администрации трябва да организират работния процес в съответната организация, като определят работно време с плаващи лимити и начало на работния ден между 7.30 и 10.00 часа. Те също така са длъжни да разпределят работа от разстояние на поне 50% от персонала, освен ако това не е възможно в зависимост от естеството на работата. Това разпорежда министърът на здравеопазването д-р Стойчо Кацаров със заповед РД-01-712 / 19 август 2021 г. По този начин значително ще се намали потокът от пътници в градския и междуградския транспорт в цялата страна, което улеснява както спазването на противоепидемичните мерки, така и прилагането на ефективен здравен контрол. В заповедта се посочва още, че всички работодатели и органи по назначаването трябва, доколкото е възможно, да организират работния процес дистанционно, като позволяват на максимум 50% от служителите да работят лично на работното си място.

Ирландия

През януари 2021 г. правителството стартира Национална стратегия за дистанционна работа, която има за цел „да гарантира, че работата от разстояние е постоянна характеристика на ирландското работно място“ с цел максимизиране на икономическите, социалните и екологичните ползи. Правителството все още трябва да изготви закони относно правото на работа от разстояние, но издаде Кодекс за поведение относно правото на прекъсване на връзката през април 2021 г., който твърди, че от работниците не трябва да се изисква да работят, да са на разположение или да отговарят на нуждите на работодателите извън редовно работно време. Нито един работодател не трябва рутинно да контактува със служители извън работното време или да наказва служители за отказ да работят или реагират извън нормалното работно време.



Нови правила за дистанционна работа в Полша

Когато работата от разстояние стана част от нашето ежедневие, тя беше регламентирана със закон. Проектозаконът е изгotten от Министерството на развитието, труда и технологиите, като разпоредбите са включени в Кодекса на труда. Проектът въведе най-важните правила за дистанционна работа.

Това са:

- Възможност за поръчка на работа при специални случаи. Проектът предвижда, че работодателят в специални случаи (напр. както показва опитът при извънредни ситуации).
- Правилата за дистанционна работа ще бъдат регламентирани в договор, склучен от фирменията колективна организация с работодателя или в установения от работодателя правилник за работа.
- Възможност за изпълнение на работа по желание на служителя.
- Право на отказ от дистанционна работа от работодателя или служителя в 3-месечен срок от датата на започването му.
- Уточняване на задълженията на работодателя към служителя, в частност регламентиране на правилата за осигуряване на служителя с материали и инструменти, необходими за извършване на дистанционна работа, покриващи разходите, пряко свързани с дистанционната работа.
- Право на сключване на споразумение за използване на лични инструменти и материали от служителя при работа от разстояние.
- Работодателят ще има право да извършва проверка на служителя на мястото на извършване на дистанционна работа.
- Забрана на дискриминацията спрямо служители, извършващи дистанционна работа.
- Регламентирани са и правилата за безопасност и здраве при работа от разстояние. Работодателят ще бъде длъжен, наред с другото, за: организиране на работното място в съответствие с разпоредбите и принципите за безопасност и здраве при работа, осигуряване на безопасното състояние на работните помещения и техническото оборудване.

Промените все още не са внесени в Кодекса на труда, те са на етап законодателна работа. Следователно тези правила могат да бъдат променяни в хода на парламентарната работа.



Подходът на Европейската комисия

Пандемията от COVID-19 показва колко важни са изискванията за здраве и безопасност, за опазването на здравето на работниците, функционирането на нашето общество и приемствеността на ключови икономически и социални дейности. Предишната стратегическа рамка на ЕС за здравословни и безопасни условия на труд за 2014-2020 г. беше съсредоточена, наред с другото, върху превенцията на свързаните с работата заболявания и беше насочена към демографските промени и прилагането на законодателството.

Комисията прие стратегическа рамка на ЕС за здраве и безопасност при работа за 2021-2027 г. Те идентифицират ключовите действия, необходими за подобряване на здравето и безопасността на работниците през следващите години. В периода 2021-2027 г. Комисията също ще се стреми да направи препоръки относно психичното здраве на работното място до края на 2022 г. в насоки за защита на почти 170 милиона работници в ЕС.

"За мнозина концепцията за традиционното работно място изчезва бързо. Макар че това носи възможности, то носи и предизвикателства и рискове - здравни, психологически и социални", каза изпълнителният заместник-председател на Европейската комисия Валдис Домбровскис на пресконференция в Белгия, 28 юни 2021 г.



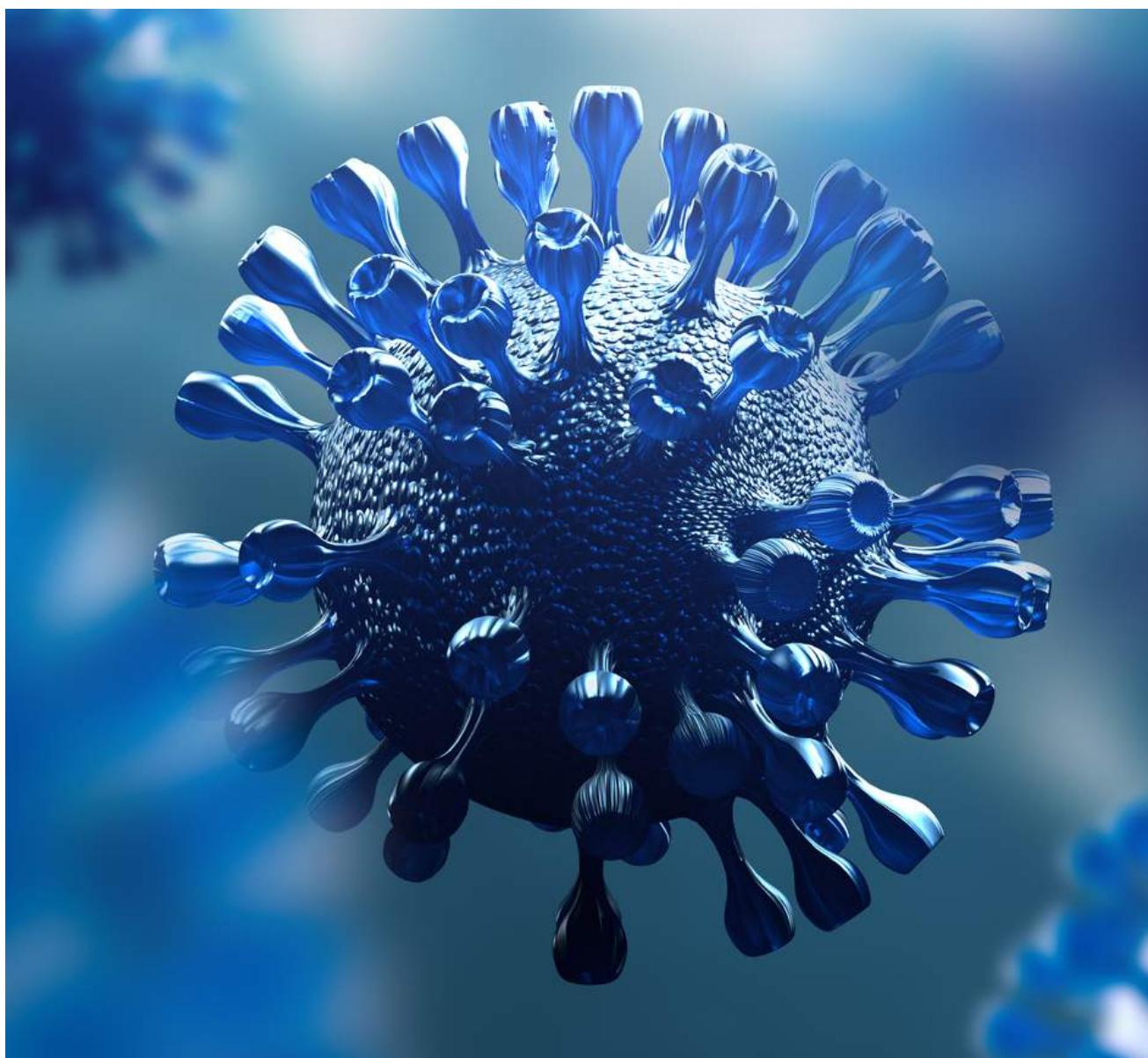
fot. <https://ec.europa.eu>

Валдис Домбровскис добави: Законодателството на ЕС за здравето и безопасността е от съществено значение за защитата на близо 170 милиона работници, живота на хората и функционирането на нашите общества. Работната среда се променя в резултат на екологични, дигитални и демографски трансформации. Нуждаем се от повече действия от ЕС, за да направим работните си места подходящи за бъдещето.

Доклад на СЗО и Международната организация на труда

Съвместният политически доклад на СЗО/МОТ обобщава доказателствата за предаването на COVID-19 на работните места и прави преглед на препоръките на СЗО и МОТ за превенция и смякчаване на COVID-19 и защита на здравето и безопасността при работа в контекста на пандемията.

Документът е предназначен за общественото здравеопазване и органите по труда, предприятията, работодателите, работниците и техните представители на национално, местно и работно ниво, за да улесни прилагането на обществените здравни и социални мерки, свързани с COVID-19, като същевременно поддържа пълна и продуктивна заетост и достоен труд по време на пандемията.





Подготовка на работното място за COVID-19 - нови правила

Следните точки очертават нови политики и действия за прехвърляне на служители на дистанционна работа по безопасен, здравословен и ефективен начин:

- Препроектиране на работния процес, протоколите и процесите, за да се събере максимален брой служители, работещи дистанционно.
- Оценка коя хора на конкретни позиции и задачи могат да работят дистанционно и да прилагат принципите на дистанционната работа.
- Предоставяне на обучение за безопасна и ефективна работа от разстояние.
- Уверете се, че отдалеченото работно пространство е ергономично оборудвано за необходимата работна задача.
- Насърчавайте редовни кратки почивки за раздвижване на всеки половин час за седнала работа.
- Насърчавайте постоянно работно време и почивки.
- Осигуряване на социални контакти със служителите и насърчаване на редовни видео взаимодействия.
- Обучение на служителите относно последиците за психичното здраве от дългосрочната отдалечена работа, включително рисковете от депресия, изолация и тревожност. Обсъждане на баланса между професионалния и личния живот и определяне на ясно работно време, така че служителите да не чувстват натиска от постоянен контакт.
- Насърчавайте служителите да поддържат психичното здраве чрез редовен график, упражнения и социални взаимодействия като виртуални срещи и общуване. Помислете за предоставяне на достъп до програма за подкрепа на служителите за хора, изпитващи симптоми на психично здраве.
- Информиране на служителите за здравословен начин на живот, насърчаване на приемането му от тях.

За тези и допълнителни препоръки относно въздействието на работата от разстояние върху психичното здраве вижте ръководството на Международната организация на труда за работа „Управление на свързаните с работата психосоциални рискове по време на пандемията на COVID-19“.

8. Инструменти за дистанционна работа с възрастни

Дистанционната работа има свои собствени правила, особено когато става въпрос за комуникация и организация.

Работата в група без ежедневен физически контакт е трудна и изиска голяма доза самодисциплина, редовност и познаване на онлайн инструменти, което е много рядко при възрастните хора. За да им е по-лесно да общуват и да планират задачи, трябва да започнете от там.

В момента в интернет можете да намерите много приложения, месинджъри и планери, които помагат в ежедневната работа, както на по-млади, така и на по-възрастни потребители.

Инструментите за отдалечена работа могат да бъдат разделени на много категории. Управление на проекти и задачи, незабавни съобщения, интерактивни календари, програми за работа в екип или мрежови устройства, позволяващи контрол върху циркулацията на документи - това несъмнено са инструменти, които много помагат при отдалечената работа.



По-долу са три ключови области, които трябва да се използват, когато работите отдалечно с възрастни:

1) Комуникатори

Най-популярният инструмент за комуникация от много години е широко известната

електронна поща (email). Практически всеки я използва, независимо от възрастта или вида на работата. Дава ни много комуникационни възможности, благодарение на които можем, наред с други неща, да дадем инструкции как да изпълним дадена задача, да направим ценова оценка на услуги и продукти или да представим оферта.

Електронната поща не работи за по-дълги разговори, които изискват бърз обмен на данни или идеи между по-голяма група хора. За това приложения като Slack, Microsoft Teams или Google Hangouts са много подходящи.

Благодарение на тези приложения можете лесно да проведете среща на по-голяма група хора, без да напускате дома си и, което е важно, не е необходимо да инсталирате софтуер/приложения на устройства. Друго предимство е, че всички участници в разговора не трябва да създават акаунти, което може да бъде пречка при възрастните хора. Достатъчно е един от участниците в групата да започне срещата и да покани останалите членове, като им изпрати линк или съобщение на гореспоменатия имейл.

2) Планиране на дейностите

Управлението на времето по време на работа от разстояние е голямо предизвикателство, без подреден и ясно дефиниран план за действие, работата от разстояние може да се провали. Най-лесният начин да помогнете на възрастните да спазват крайните срокове и да запомнят крайните срокове е да използвате табла и онлайн каландари, които ви напомнят за предстоящите крайни срокове и срещи. Един от тези инструменти, който ще улесни управлението на времето и в същото време е лесен и интуитивен за използване, е Google Callendar. Възрастните хора след бързо обучение не би трябвало да имат проблем с използването на такъв календар.



3) Работа в облака

Създаването на документи, презентации, писма или списъци в група вече е възможно и в мрежата. Поради популярността и необходимостта от дистанционна работа са създадени много интересни, лесни за използване и, което е важно, безплатни инструменти, които правят това възможно. Един от най-популярните инструменти в мрежата е Google Docs – това е интернет еквивалент на Microsoft Office. Той дава на всички членове на екипа възможност да актуализират и редактират едновременно и достъп до изгледа на въведените модификации.

Както знаете, компютрите, лаптопите и телефоните често се отказват, така че е важно да запазим пиковете, които създаваме в мрежовите устройства. Благодарение на такива инструменти имаме достъп до документи, където и да се намираме и по всяко време. И тук, както и в случая с предишните инструменти, има няколко опции за избор, като OneDrive или Dropbox. Когато работите дистанционно с възрастни, ключът ще бъде да изберете правилните инструменти, които са лесно достъпни, лесни и безплатни за използване.

По-долу са представени и описани примери за инструменти, които могат да се използват при отдалечена работа със възрастни хора:

- Skype

Мигновени съобщения на Microsoft. Струва си да го използвате, за да общувате със възрастни хора, защото е лесен за използване и безплатен и много популярен сред възрастните хора. Skype се предлага както в браузъра, така и като приложение за изтегляне за телефони, таблети, персонални компютри и Macове. Можете също да изпращате текстови съобщения и да извършвате групови разговори в Skype.

Цена: бесплатно

източник: [Skype.com](https://www.skype.com)





- **Google Hangout**

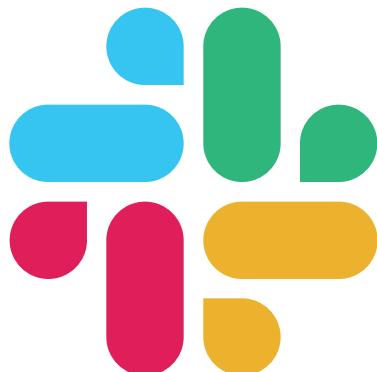
Инструменти за комуникация на Google. Позволява ви да записвате разговори, което е полезно например за курсове за обучение, важни разговори - можете да слушате такъв разговор по-късно или да го изпратите на избрани хора. Google Hangout има гласови, видео и чат връзки в своите опции.

Цена: бесплатно

източник: [Hangouts.google.com](https://hangouts.google.com)

- **Slack**

Популярният Slack месинджър е достъпен на всяко устройство, което прави възможно използването му както в офиса, така и на път. В Slack е възможно да се комуникира както с отделни членове на екипа, така и с цялата група. Инструментът е бесплатен, многофункционален и лесен за използване.



Цена: бесплатно

източник: [Slack.com](https://slack.com)



- **CloudApp**

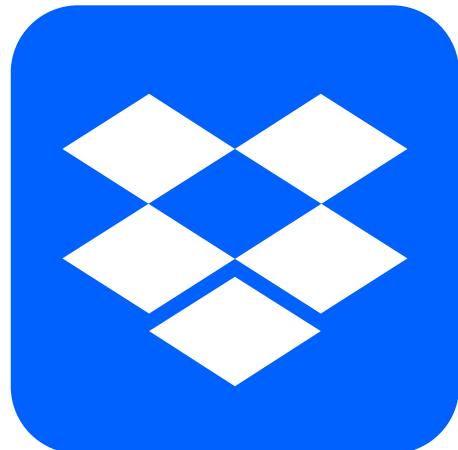
Позволява ви да записвате от камерата и десктопа. Работи в облака, така че когато приключите със записа, веднага получавате връзка за споделяне с други. Той позволява лесно редактиране на видео, наслагване с CTA (CTA overlay) или подчертаване на важни елементи на екрана.

Цена: бесплатно (до 90 секунди запис) / \$ 9,95 PRO пакет

източник: [Getcloudapp.com](https://getcloudapp.com)

- **Dropbox**

Dropbox осигурява сигурен достъп до всичките ви файлове. Той е идеален за работа, обучение и дистанционно обучение. С Dropbox можете да отваряте, редактирате и споделяте файлове навсякъде и по всяко време в свободното пространство. Можете да използвате вашия акаунт в Google или Apple, за да влезете.



Цена: Безплатно и от 9,99 € на потребител в PRO версията в годишния пакет

източник: [Dropbox.com](https://www.dropbox.com)



- **Canva**

Тя е инструмент за изготвяне на графични файлове – презентации, диаграми, публикации, покани и много други полезни елементи.

С Canva можете да създавате дизайнерски екипи, които могат да работят от множество места върху една графика едновременно.

Инструмент, препоръчен за обучители, обучители и хора, които използват например графични презентации в работата си.

Цена: бесплатно и от 449,99 PLN на потребител в PRO версията в годишния пакет

източник: [Canva.com](https://www.canva.com)



- Zoom

Популярен инструмент за провеждане на обучения и онлайн срещи. Безплатното приложение Zoom ви дава възможност да проведете до 40 минути обучение за голяма група получатели. Можете да се присъедините към среща навсякъде по света, като използвате телефон, имейл или фирмени контакти.

Цена: Базов пакет бесплатно

източник: [Zoom.us](https://www.zoom.us)

- Timezone.io

Инструмент, който показва местното време в глобално разпръснат екип. Удобен и брилянтен в своята простота - създавате своя екип на платформата и определяте кои часови зони да се показват. В панела можете да видите снимки на членове на екипа, разделени на часови зони.

Цена: бесплатно

източник: [Timezone.io](https://www.timezone.io)



- Jamm.app

Ако спонтанните обаждания са част от работата ви, със сигурност ще имате нужда от помощ. Приложението Jamm.app е подобрение за високо организирани гласови или видео разговори в екипи, работещи дистанционно. Jamm също така взема предвид разликите във времето между местоположенията и ви позволява да записвате видео съобщения в месинджъра.

Цена: бесплатно

източник: [Jamm.app/en](https://jamm.app/en)

- **Live Webinar**

Полски инструмент, който ще ви позволи да провеждате онлайн конференции по мултимедиен и интерактивен начин. Уебинарът на живо предлага много интересни решения, включително разделяне на една конферентна зала на няколко по-малки (по време на конференцията), определяне на роли на членовете на конференцията или запис на срещата в пълен HD.



Цена: 48 PLN / месец

източник: livewebinar.com



- **Webex Meeting**

Webex е инструмент, който ви позволява да организирате онлайн конференции и уебинари за широка аудитория. Можете да организирате всичко ефективно от нивото на приложението или в облака.

Цена: бесплатно до 50 минути. с един водещ човек или от € 12,85 / месец

източник: webex.com

- **Trello**

Прост инструмент, който ви позволява да управлявате проекти в agile модел. Подобно на Asana, макар и малко по-просто.

Цена: Безплатна или платена версия от \$ 10 на потребител на месец

източник: trello.com





- ClickMeeting

ClickMeeting е интересно предложение за организаторите на уебинари. Този инструмент ви позволява да ги организирате от А до Я. Благодарение на персонализирани покани, бесплатни или платени опции за уебинар, персонализиране на брандиране и специални страници за регистрация за отделни събития, вие ще можете да контролирате целия процес.

Цена: от 40 PLN / месец в годишния план

източник: clickmeeting.com

- G Suite

Разбира се, нашият списък включва решение, което ще ви предостави (почти) всички необходими инструменти за отдалечена работа в един пакет – и още! Не мисля, че трябва да представяте G Suite на никого, но в името на благоприличието бихме искали да ви напомним, че като изберете тази опция, вие получавате достъп, наред с други на: персонализирани имейл адреси, лесно достъпен облак съхранение, google документи, google слайдове, google таблици, чат на hangout, google Keep ... и много други функции!

Цена: 4.68 EUR / потребител

източник: workspace.google.com



G Suite

- GoToMeeting

GoToMeeting ви свързва с вашия екип с едно щракване, независимо от устройството, което използвате. Можете бързо да създадете конферентна зала или да се присъедините към съществуваща. Без ненужни процедури. Този инструмент също ви позволява да организирате уебинари.

Цена: \$24 на месец
източник: goto.com/meeting



- WebinarJam

Ако вашият онлайн обхват е малко по-голям и трябва да бъдете домакин на онлайн събитие с до 5000 души, водено от повече хора, WebinarJam е опция, която си струва да разгледате. Платформата може да бъде полезна и за корпоративни клиенти с голям брой служители.

Цена: \$499 / година
източник: webinarjam.com

- Doodle

Планирането на срещи, телефонни конференции или „тон на звънене“ може да отнеме много часове, които биха могли да бъдат изразходвани за много по-кreatивни дейности. Doodle ще ви помогне да контролирате календара си благодарение, наред с други неща, на известията и интеграцията с вашата електронна поща.

Цена: от 6.95 EUR / месец
източник: doodle.com



Kahoot!

- КАНООТ

Kahoot е начин за интерактивно онлайн обучение. Инструментът ви позволява да провеждате тестове и викторини на живо, като въвеждате елемент на състезание между участниците. Kahoots оказват положително влияние върху запаметяването на получената информация и интегрирането на отдалечени екипи. Безспорното предимство на инструмента е и бързината на подготовка на викторината!

Цена: от \$10/месец на лектор
източник: kahoot.it

- Microsoft OneNote

Електронен бележник, който можете да съхранявате на всичките си устройства. Можете да редактирате бележки и да ги споделяте с избраните от вас потребители. Можете също така да улавяте идеите си с ръкописен текст, което улеснява, ако наистина трябва да нарисувате нещо.



Цена: Включено в Office 365
източник: microsoft.com/pl-pl/microsoft-365/onenote/digital-note-taking-app



- SimpleNote

Простотата на инструмента, който следва името, прави воденето на бележки много лесно.

Цена: бесплатно
източник: simplenote.com

- MIRO

Miro е бяла дъска за разпределен екип. Инструмент, който ще ви позволи творчески да проектирате работа, планиране, мозъчна атака, изграждане на дървета на решения, конструиране на сложни процеси. Възможностите с този инструмент са наистина безкрайни.



Цена: Безплатна или пълна версия от \$ 8 / потребител на годишен план
източник: miro.com



- Language Tool

Ефективен инструмент, който ви помага да проверявате текста за правопис, стил и граматика. Предлага се на много езици, включително полски!

Цена: бесплатно
източник: languagetool.org/pl/

- Headspace

Вероятно най-受欢迎ното приложение за медитация. Ако все още не сте опитвали да медитирате, това приложение е идеалното начало. Ако вече медитирате, тук ще намерите море от вдъхновение относно методите и техниките на медитация. Добрата медитация наистина подобрява самосъзнанието, фокуса, вътрешния мир и съня. Ако сте в средата на буря в живота или бизнеса, това е добро средство за успокояване на главата ви.

Цена: Безплатно или от \$ 12,99 / месец за пълната версия
източник: [headspace.com](https://www.headspace.com)



Записи и екранни снимки - ShareX

Живеем в живописна ера, в която еcranна снимка, публикувана онлайн, или кратък видеозапис работи по-добре от 1000 думи.

По-специално, отдалечената комуникация изисква изобразяване на промени (например промени в проекта) или това, което виждаме и това, което вижда клиентът (както знаете, често се различава).

ShareX ви позволява да правите бързи еcranни снимки (записи) на екрана и да ги изпращате като например връзка в описанието в имейл. Освен това можете лесно да поставите съдържанието на еcranната снимка, да маркирате въпросното място или да скриете нещо чрез т. нар. замъгляване.

Онлайн графично създаване - Photorea

Photorea е уебсайт, който ще ви позволи да подгответе графики, защото има огромен брой функции, подобни или точно същите като Photoshop. Влизате в уебсайт и се чувствате сякаш току-що сте стартирали Photoshop.

Използвани образователни платформи

Платформата Microsoft Teams, препоръчана от Министерството на образованието и науката на Република България, има редица допълнителни функции, които улесняват учебния процес и трябва да бъде внимателно обмислена и проучена. Предвид спешната необходимост от дистанционно обучение, много от тези функции и възможности не са известни на учителите и не са използвани. Независимо от личната оценка и усещането за успех при използването на платформите за онлайн обучение от обучителите, е необходимо да се планира и реализира обучение по тяхното използване. Обучението за учащи се в платформата е от съществено значение. Сред най- използваните са Microsoft Teams, Zoom, Google Classroom, Viber, Messenger и възможностите, предлагани от онлайн дневниците.

Представяне на ресурси за дистанционно обучение

Основното условие за осъществяване на дистанционно обучение в електронна среда е наличието на подходящи електронни устройства и електронни образователни ресурси. Оборудването на учебния процес с електронни устройства, интернет връзка, достъп до електронни платформи и др. е важно условие за интегриране на технологиите в учебния процес. Това е от съществено значение за ефективността на дистанционното обучение, тъй като позволява активно взаимодействие между обучаващи възрастни и възрастни учащи, както и между самите възрастни учащи.

Данните за наличието на електронни устройства за обучение в селските и градските домакинства се различават значително. Социално-икономическият статус на семейството също оказва силно влияние върху достъпа до електронни устройства и по този начин върху възможността за ефективно участие в дистанционното обучение в електронната среда.



Ефективност на преподавателите в условията на дистанционно обучение

Повечето преподаватели (87%) смятат, че има значителни разлики между начина на преподаване и дистанционното обучение в електронна среда в сравнение с текущия учебен процес.

Около 77% от тях са използвали повече образователни ресурси при работа с ученици, а 72% са имали повече възможности да експериментират с различни методи на преподаване.

Данните показват, че повечето обучители на възрастни са успели да се подгответ и да преминат към дистанционно обучение за много кратко време.

На 42% от тях този процес е отнел 1-2 дни, на други 36% - 3-5 дни, и само на 4% - повече от 2 седмици.

Повечето обучители на възрастни използват традиционни подходи и методи на преподаване в класната стая, пренесени в електронна среда – представяне и обяснение на учебната програма в синхронизиран урок; поставяне на задачи за самостоятелна работа и проверка на резултатите; допълнителна работа с ученици при необходимост; провеждане на дискусии; тестове и др.

Сравнително по-малък процент от преподавателите организират работата на обучаемите по проекти или създават условия за групова работа на обучаемите. Най-често синхронното обучение е било придружено от самостоятелна работа на различни електронни платформи.

Обучителите на възрастните поставят задачи и упражнения за самостоятелна работа на учениците (за 52% от учениците във всички класове и за други 32% - в повечето класове), като най-често изпращат сканирани/снимани копия от учебни материали за самостоятелна работа, а след това учениците, един по един изпращат сканираните/снимани копия от работата си (70% от учениците).

Оценяването на дистанционното обучение по електронно обучение се извършва основно чрез онлайн тестване. Приблизително 37% от преподавателите твърдят, че учениците им не са имали затруднения при овладяването на дидактическия материал.



9. Фокус на участниците - как да мотивирате и да си сътрудничите, да поддържате желанието за образование

По-долу можете да намерите списък с практически съвети и някои предложени инструменти (включително упражнения, техники и методи), които мотивират възрастните да учат в групов контекст.

Изграждане на взаимоотношения с участниците

Обръщайте се към участниците с техните имена от самото начало. Можете да запомните имената на вашите ученици дори преди началото на курса, можете също да раздадете табели с имена. Но най-важното - обръщайте се към хората с техните собствени имена - това помага много за скъсяване на разстоянието между учител и учащи. Можете да започнете да учите с играта „Кой е кой“. Това ще ви позволи да определите мотивацията на участниците.



Тази игра ще покаже мотивацията (или липсата на такава) за участие в обучението. Играта помага за намаляване на напрежението в групата, както и за изграждане на първоначалните взаимоотношения между участниците.

Споделете личната си история, свързана с темата на обучението. Може да е история за провал, който по-късно се превърна в успех. Може да е история за кризисен момент, довел до търсене на изход от трудната ситуация.

Разказването на истории има две много важни функции – изгражда доверие между обучителя и групата и ги обединява – и това е много необходимо за процеса на обучение. Рискът от използването на този метод е, че някои хора могат да се оттеглят и да откажат да покажат такава откритост.

Обърнете внимание на участниците, които не желаят да бъдат включени в учебния процес – тези, които не участват в разговорите, които не участват в дискусиите. Не ги насиливайте, а по-скоро им дайте възможност да споделят мислите си в разговори по двойки или в малки групи. Добре е да се събере информация какви са очакванията на участниците за обучението. След това можете да поставите обобщение на тези очаквания на видно място. Това е важно, но много по-важно е да се опитаме да отговорим на тези очаквания по време на обучението – да включим в обучението съдържанието, което е интересно и важно за обучаемите. По този начин ще проявите уважение към тях и техните нужди ще бъдат взети предвид.

Сигурност

Задайте въпроса "За какво сте тук?" Вместо "Защо си тук?" Въпреки че е възможно да получите отговор „не знам“, това все пак е един от най-добрите въпроси, за да започнете да учите. Задайте въпроса „Какво очаквате след обучението?“, който привлича вниманието на участника към резултатите, които иска да постигне в професионалния или личния си живот.

Можете също да попитате „Кои цели определяте като най-близки до вас?“ Такъв въпрос има двойно значение - от една страна запознава участниците с целите на обучението (за да изберете коя цел е най-близо до вас, трябва да прочетете всички цели), а от друга страна - обединява участници със сходни приоритети.

Разказване на забавни истории, свързани с ученето. Можете да кажете нещо, което се е случило с други групи, които сте обучавали. Можете също да споделяте вицове, свързани с обучението.

Запомнете учебните цели, като играете игра. Целта на упражнението е да назовете една или повече от учебните цели (без да ги четете, разбира се). Играта може да се играе в края на първия учебен ден или да започне втория. Упражнението кара участниците да запомнят целите на обучението, като в същото време напомня за атмосферата от първите минути на обучението – допълнително мотивира участниците.

Метод от множество въпроси, който допълнително мотивира участниците. Упражнението се изпълнява по двойки и започва с въпроса „Какво ще получите, след като завършите това обучение?“. Следващият въпрос зависи от първия отговор. Ако отговорът е например „Завършването на това обучение ще ми позволи да сменя работата си“, тогава следващият въпрос би бил: „Какво ще получите, ако смените работата ми?“ „Ако сменя работата си, ще получа по-висока заплата.“ „Какво ще стане, ако получите по-висока заплата?“ и т.н. Упражнението приключва, когато интервюираният почувства, че това е краят на търсенето, т.е. достигната е най-дълбоката скрита мотивация. Което често е чувството на удовлетворение, щастие или възможността да живеем в хармония с другите хора.

поощрение

Обучителят настърчава участниците да говорят направо. Това ги настърчава да преодолеят страховете си и да бъдат по-ангажирани в ученето. В малки групи (6-12 души) методът може да не е много ефективен, но в големи групи работи чудесно, защото обучителят може да активира по-пасивните участници. Човекът, който реши да вземе думата, получава шанс да изпита чувството да споделя вашите мисли и да дава обратна връзка.

Можете да повторите казаното от участниците. Трябва да имате предвид – не преувеличавайте и не разчитайте само на активни участници. Това може да накара срамежливиya да се оттегли и да не иска да говори пред групата. Винаги е добра идея да повторите забавен жест или дума, която вече е казана и по някакъв начин е активирала групата. Настърчавайте участниците по време на обучението – за изразеното мнение, за упражнението, за дейността. Наградите могат да бъдат аплодисменти, думи на благодарност, настърчаване на групата настърчавайте участника чрез викове или предварително избрани жестове.



Изградете връзка в групата

Игри по двойки или в малки групи, които дават възможност на участниците да се опознаят и да изградят доверие помежду си.

Ритуали, създадени от групата. Това може да бъде вид поздрав, начин за приключване на учебния ден, посрещане на обучителя, знак за съгласие и одобрение на съдържанието, което участникът представя в момента. Всичко може да варира от жест до изричане на определена дума. Този метод е взет от НЛП и създава усещане за принадлежност към групата, което е безценен начин за повишаване на мотивацията за учене.

Обърнете внимание на участниците, които спазват правилата на групата – като точност или носене на значка с името. Предимството на този метод е изграждането на чувство за общност в групата чрез пасивно поведение – като например да не закъснявате и да не забравяте да носите етикета с името. Вторичният ефект от използването на този метод е повишеното чувство за сигурност в групата, което засилва положителното отношение и желанието да се прекарва повече време в класната стая, където няма риск от наказание.



ИЗТОЧНИЦИ

Библиография

1. Pracuj.pl report, Work in the era of coronavirus. New professional normality, Warsaw 2020, p. 12
2. Marzena Owczarz et al.: Poradnik Edukatora, Warsaw: Central Teacher Training Center, 2005

Он-лайн източници

1. [https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Glossary:European_Union_\(EU\)](https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Glossary:European_Union_(EU))
2. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20200424-1>
3. https://ec.europa.eu/poland/news/210628_safety_pl
4. <http://e-mentor.edu.pl/artykul/index/numer/14/id/264>
5. <https://epale.ec.europa.eu/pl/blog/nowe-technologie-w-edukacji-doroslych>
6. https://iss.up.krakow.pl/wp-content/uploads/sites/13/2021/01/biss_13_e-book.pdf
7. <https://kadry.infor.pl/zatrudnienie/telepraca/5256092,12-dni-pracy-zdalnej-w-roku-na-wniosek-pracownika.html>
8. <https://legislacja.rcl.gov.pl/docs//2/12346911/12789138/12789139/dokument503590.pdf>
9. <https://media.pracuj.pl/103227-styl-pracy-po-covid-19-wyzwania-pracodawcow>
10. <https://media.pracuj.pl/103227-styl-pracy-po-covid-19-wyzwania-pracodawcow>
11. <https://media.pracuj.pl/103227-styl-pracy-po-covid-19-wyzwania-pracodawcow?fbclid=IwAR1welgZyg0LihxSMkmUQHbrh7GSKOr8Ld0haOfZcnrhJAlvm9j1NQLMEbA>
12. <https://www.willistowerswatson.com/en-GB/Insights/2021/05/global-many-countries-introducing-new-regulations-on-teleworking>

Всички снимки и графики, използвани за създаване на урока, са получени от уеб сайта на Canva, от разширена PRO версия, до която Асоциация „Creative for Business“ е закупила достъп.