eMentEdu

Izglītojošs komplekts

E-mentorings: Jauna kvalifikācija tālākizglītības un apmācības jomā

Informācija par projektu

eMentEdu

Projekta nosaukums:

E-mentorings: jauna kvalifikācija tālākizglītības un apmācības jomā

Projekta numurs:

2020-1-LV01-KA226-VET-094498

Apakšprogramma vai KA:

KA2 - Sadarbības partnerības profesionālās izglītības un apmācības jomā

KA220 - VET: Profesionālās izglītības un apmācības pielāgošana darba tirgus vajadzībām

Tīmekļa vietne:

KONSORTIUMS:

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas izdošanai nenozīmē tās satura, kas atspoguļo tikai autoru viedokli, apstiprinājumu, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu. Projekta Nr.: 2020-1-LV01-KA226-VET-094498

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Saturs

Ievads	**5**
1. modulis **E-MENTORINGA MĒRĶIS UN DEFINĪCIJA**	
E-MENTORINGA MĒRĶIS UN DEFINĪCIJA **E-mentoringa rezultāti** **Komunikatīvās attiecības e-mentoringā**	**7**
DARBĪBA 1	**17**
DARBĪBA 2	**17**
Bibliogrāfija	**17**
2. modulis **E-MENTORINGA: PAŠREIZĒJĀS UN TURPMĀKĀS TENDENCES**	
Ievads	**24**
KAS IR E-MENTORINGS	**25**
MENTORINGS UN E-MENTORINGS • **Čatbota mentorings** • **Grupu e-mentorings** • **Telepiecietības roboti**	**27**
Bibliogrāfija	**32**
3. modulis **E-MENTORINGA TUTORINGA UN KOUČINGA ATBALSTS.**	
Ievads	**35**
DZĪVES RATS - KOUČINGA INSTRUMENTA IZMANTOŠANA MENTORINGA DARBĀ • **Teorija** • **Aktivitātes**	**36**
IZAUGSMES MODELIS KĀ INSTRUMENTS EFEKTĪVAI PASĀKUMU PLĀNOŠANAI. • **Teorija** • **Aktivitātes**	**40**
DILTSA PIRAMĪDA KĀ KOUČINGA METODE PROBLĒMU RISINĀŠANAI UN PĀRMAIŅU IEVIEŠANAI MENTORINGA PROCESĀ. • **Teorija** • **Aktivitātes**	**43**
ATBALSTĪT KOUČINGA RĪKU IZMANTOŠANU, IZMANTOJOT INFORMĀCIJAS TEHNOLOĢIJAS. • **Teorija**	**46**

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas izdošanai nenozīmē tās satura, kas atspoguļo tikai autoru viedokli, apstiprinājumu, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu. Projekta Nr.: 2020-1-LV01-KA226-VET-094498

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

• **Aktivitātes**	
Bibliogrāfija	**53**
4. modulis **TIEŠSAISTES INDIVIDUĀLĀ MIJIEDARBĪBA, VIRTUĀLĀS KOMANDAS**	
Ievads	**56**
KOMUNIKĀCIJA E-VIDĒ, VIRTUĀLĀ SADARBĪBA	**57**
VIRTUĀLĀS KOMANDAS VAI E-GRUPAS.	**58**
VADĪBAS PRASMES E-VIDĒ	**58**
VIDEOKOMUNIKĀCIJAS RĪKU IZMANTOŠANAS IESPĒJAS TĀLMĀCĪBAS PROCESA ORGANIZĒŠANĀ.	**60**
KOMANDAS PĀRVALDĪBA ATTĀLINĀTI	**62**
DIGITĀLI KOMPETENTAS IZGLĪTĪBAS IESTĀDES RAKSTUROJUMS	**64**
DIGITĀLI KOMPETENTAS IZGLĪTĪBAS IESTĀDES VĒRTĒŠANAS KRITĒRIJI	**65**
SKOLO.LV PLATFORMAS IZMANTOŠANA MĀCĪBU PROCESA ORGANIZĒŠANĀ.	**68**
Bibliogrāfija	**70**
MODULIS 5 **E-MENTORINGA PROGRAMMATŪRA**	
Ievads	**73**
VIDEOKONFERENČU PLATFORMA • **Microsoft Teams** • **Google Meet** • **Palielināt**	**73**
INTERAKTĪVAS NODARBĪBAS UN LIETUSGĀŽU RĪKI • **Canva** • **Wooclap** • **Mind Meister** • **Prāta vētra**	**77**
NOVĒRTĒŠANAS RĪKI • **Kahoot!** • **Quizziz**	**83**
Bibliogrāfija	**86**

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas izdošanai nenozīmē tās satura, kas atspoguļo tikai autoru viedokli, apstiprinājumu, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu. Projekta Nr.: 2020-1-LV01-KA226-VET-094498

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Ievads

Projekts E-Mentorings: 2020-1-LV01-KA226-VET-094498 mērķis ir izstrādāt un attīstīt jaunu profesionālo kvalifikāciju tālākizglītības un apmācības atbalstam. Šajā paketē mēs izpētīsim e-mentoringa galvenos aspektus, tā priekšrocības un apmācību, kas nepieciešama, lai kļūtu par efektīvu e-mentoru.

Mūsdienu strauji mainīgajā pasaulē mūžizglītība ir kļuvusi ļoti svarīga, lai cilvēki spētu pielāgoties jauniem izaicinājumiem un iespējām. Tālākizglītībai un apmācībai ir izšķiroša nozīme, lai nodrošinātu cilvēkus ar zināšanām un prasmēm, kas nepieciešamas, lai viņi varētu sekmīgi attīstīties personīgajā un profesionālajā dzīvē. Tradicionāli mentorings ir bijis nenovērtējams instruments, kas atvieglo šo mācību procesu, sniedzot pieredzējušu personu norādījumus, atbalstu un zināšanu nodošanu personām, kuras vēlas uzlabot savas prasmes. Līdz ar tehnoloģiju ienākšanu mentoringa joma mainās. E-mentorings jeb elektroniskais mentorings izmanto digitālās platformas un saziņas rīkus, lai savienotu mentorus un mentorējamos neatkarīgi no ģeogrāfiskajām robežām. Tas paver jaunas mentoringa iespējas, ļaujot piekļūt globālam mentoru tīklam ar dažādām zināšanām un pieredzi.

Šajā izglītojošajā komplektā mēs aplūkosim e-mentoringa pamatkomponentus, tostarp tehnoloģiju lomu, efektīvas saziņas stratēģijas, mērķu noteikšanu un konstruktīvas atgriezeniskās saites sniegšanu. Mēs pievērsīsimies arī e-mentoringa programmatūrai un rīkiem.

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas izdošanai nenozīmē tās satura, kas atspoguļo tikai autoru viedokli, apstiprinājumu, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu. Projekta Nr.: 2020-1-LV01-KA226-VET-094498

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Izglītojošs komplekts

E-mentorings: Jauna kvalifikācija tālākizglītības un apmācības jomā

1. modulis:

E-mentoringa mērķis un definīcija

Autors (-i):

Dr.sc. comm. ***Sandra Sprudzāne*** *(Rēzeknes Tehnoloģiju akadēmija)*

Dr.oec. ***Anda Zvaigzne*** *(Rēzeknes Tehnoloģiju akadēmija)*

Saturs

E-MENTORINGA MĒRĶIS UN DEFINĪCIJA

- E-mentoringa rezultāti
- Komunikatīvās attiecības e-mentoringā

DARBĪBA 1

DARBĪBA 2

Bibliogrāfija

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas izdošanai nenozīmē tās satura, kas atspoguļo tikai autoru viedokli, apstiprinājumu, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu. Projekta Nr.: 2020-1-LV01-KA226-VET-094498

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

E-MENTORINGA MĒRĶIS UN DEFINĪCIJA

Atslēgas vārdi: ***mentors, mentee, e-mentorings, tehnoloģijas.***

Līdz ar tehnoloģisko progresu un globālajām un demogrāfiskajām pārmaiņām mainās arī veids, kā mēs strādājam, mācāmies, piedalāmies sabiedrības dzīvē un pārvaldām savas ikdienas lietas (Eiropas Komisija, 2020). Organizācijas un uzņēmumi arvien vairāk izmanto dažādas virtuālās iespējas, tostarp zināšanu nodošanu ar mentoringa palīdzību. Tā balstās uz neformālu zināšanu, sociālā kapitāla un psihosociālā atbalsta nodošanu, kurā mentee no mentora saņem informāciju, ko mentee uzskata par būtisku savam darbam, karjerai vai profesionālajai attīstībai (Bozeman & Feeney, 2007). Pētnieks Enšers (Ensher et al., 2002) ir definējis mentoringu kā "... pārdomātu personu ar atšķirīgu pieredzi un prasmēm savienošanu pārī, kuras mērķis ir veicināt mazāk pieredzējušu personu izaugsmi un viņu specifisko prasmju pilnveidošanu...". Pēc pētnieku Clutterbuck (2005) un Megginson (2006) domām, mentors kļūst par uzticības personu un, sniedzot palīdzību, panāk būtiskas pārmaiņas aizbilstamā zināšanu, darba un mentalitātes līmenī (Clutterbuck & Megginson, 2005). Pertin (2011) 2011. gadā definēja mentoringu kā profesionālas attiecības, kurās prasmīga persona (mentors) palīdz citai mazāk pieredzējušai personai, mentee, attīstīt sarežģītas zināšanas un prasmes, kas var veicināt mentee personīgo un profesionālo izaugsmi.

Visām mentoringa definīcijām vienojošais faktors ir tas, ka mentorings ietver komunikāciju starp divām pusēm (Bozeman & Feeney, 2007):

1) viena puse nodod savas zināšanas un pieredzi, t.i., mentors,

2) un otra puse, kas pārņem šīs zināšanas un pieredzi.

Mentorings tehnoloģiskā progresa ietekmē piedzīvo pārmaiņas, un mūsdienās arvien biežāk tiek nošķirts no e-mentoringa, ko dēvē arī par telementoringu, kibermentoringu, virtuālo mentoringu, tiešsaistes mentoringu, interneta mentoringu, datorizētu mentoringu un e-mentoringu (Adams & Crews, 2004); (Ensher et al, 2003); (Knouse, 2001); (Perren, 2003). E-mentorings ir process, kurā mentori palīdz saviem mentorējamajiem, izmantojot elektroniskos saziņas kanālus (Hamilton & Scandura, 2003) vai tehnoloģijas, un tam ir tādi paši mērķi un rezultāti kā tradicionālajam mentoringam (Neely et al., 2017). Tas ļauj apmainīties ar informāciju digitālajā vidē, izmantojot vienu vai vairākas digitālās platformas (McReynolds et al., 2020).

Kopumā tiek pieņemts, ka tehnoloģiju aktīva izmantošana, jo īpaši saziņas tīklu izveide tīmeklī, ir labvēlīga karjeras izaugsmei un darba iespējām. Personām, kurām ir plaši profesionālie un biznesa

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas izdošanai nenozīmē tās satura, kas atspoguļo tikai autoru viedokli, apstiprinājumu, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu. Projekta Nr.: 2020-1-LV01-KA226-VET-094498

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

kontakti, visticamāk, ir vairāk informācijas par iespējām, kā arī labākas iespējas iegūt nepieciešamo informāciju (Feeney, Bozeman, 2008).

Clutterbuck & Lane (2004) norāda, ka e-mentoringa efektīvai piemērošanai ir nepieciešamas datorprasmes, atbilstošs datoraprīkojums, piekļuve internetam, efektīvas komunikācijas prasmes, pieejamība, tikšanos organizēšana, ziņojumu konfidencialitātes nodrošināšana, gatavība saņemt atgriezenisko saiti un sirsnīgas, godīgas un atklātas vides radīšana (Kahraman & Kuzu, 2016).

[thst]Lai gan dažādas uz tehnoloģijām balstītas mentoringa programmas tiek īstenotas jau gadiem ilgi, 20. gadsimta beigās un 21. gadsimta sākumā e-mentorings galvenokārt tika izmantots, lai īstenotu mentoringa programmas īpašām sabiedrības grupām, piemēram, jauniešiem ar invaliditāti un programmas, kas vērstas uz karjeras attīstību, kā arī seksuālo un dzimumu minoritāšu problēmu risināšanai. Šādu tehnoloģiju izmantošanas mērķis bija diskrēti veidot pieredzi, bez nepieciešamības tikties klātienē (Kaufman et al., 2020).

Mūsdienās komunikācija starp mentoru un aizbilstamo notiek, izmantojot elektroniskās platformas, piemēram, telefonu, e-pastu, dažādas tiešsaistes platformas vai tērzēšanas programmas. Tas rada mentoriem iespēju veidot daudzveidīgākas mentoringa attiecības un īstenot projektus, kurus neierobežo ne mentora, ne aizbilstamā ģeogrāfiskā atrašanās vieta (Mahayosnand & Bermejo, 2021). 1. tabulā ir norādīti plašsaziņas līdzekļi vai saziņas kanāli, kas mūsdienās visbiežāk tiek izmantoti e-mentoringa vajadzībām (Leck & Wood, 2013), tomēr tehnoloģiju attīstības dēļ tie var tikt mainīti un papildināti.

1. tabula. *E-mentoringa rīku apraksts*

E-mentoringa rīki

Nē.	**Medijs/ saziņas kanāls**	**Priekšrocības**
1.	E-pasts	Visbiežāk izmantotais e-mentoringa rīks
2.	Tiešsaistes diskusiju grupas	Mentoram ir iespēja sazināties ar vairākiem mentoriem vienlaicīgi.
3.	Tiešsaistes ziņojumi un tērzēšana	Tas ļauj nekavējoties sazināties
4.	Videokonferences, saziņa	Tas personalizē mentoringa procesā iesaistītos dalībniekus, nav nepieciešams veikt lielus attālumus, lai tiktos.
5.	Blogi	Tas dod iespēju mentoram un aizbilstamajam publiski dalīties ar informāciju, ļauj citiem dalībniekiem piedalīties procesā un izteikt komentārus.

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas izdošanai nenozīmē tās satura, kas atspoguļo tikai autoru viedokli, apstiprinājumu, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu. Projekta Nr.: 2020-1-LV01-KA226-VET-094498

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

6.	Mākoņdatošanas pakalpojumi	Tas dod iespēju dalīties ar dažādiem informatīviem materiāliem un kopīgi tos veidot.
7.	Dokumentu koplietošana	Mentoriem ir iespēja dalīties ar mentoru ar viņu izstrādātajiem dokumentiem, savukārt mentoram ir iespēja dalīties ar mācību satura materiāliem.

Pastāv dažādas iespējas attiecībā uz e-mentoringa moduļa platformu, kas atrodas formālā e-mentoringa procesa centrā. Šai platformai, kurā tiek koordinēts e-mentoringa process, veidota mijiedarbība un veikta uzskaite, var izvēlēties kādu no pašreiz izmantotajām programmatūrām vai arī izstrādāt jaunu programmatūru. Turklāt, izvēloties platformu, ir svarīgi arī iemācīties, kā pārvaldīt e-mentoringa procesu. Svarīgi ir nodrošināt atbalstu problēmām, kas varētu rasties gan saistībā ar programmatūru, gan ar mentoringa procesu. Tāpēc, izvēloties programmatūru, jāņem vērā ne tikai pamata un nepieciešamās funkcijas, bet arī tehniskais atbalsts, kas jānodrošina, lai process noritētu pēc iespējas labāk un ar vismazāk problēmām (Kuzu et al., 2012).

Kā redzams 1. tabulā, e-mentoringu var īstenot, izmantojot dažādus rīkus, plašsaziņas līdzekļus un tehnoloģijas. Piemēram, videokonferenču programmatūra piedāvā lielu multivides bagātību, multivides sinhronitāti un ļauj dalībniekiem izmantot visas F2F komunikācijas priekšrocības, t. sk. tūlītēju atgriezenisko saiti, neverbālās komunikācijas signālus (piemēram, ķermeņa valodu) u. c. (Neely et al., 2017).

Daži pētnieki (Leck & Wood, 2013) uzsver, ka, lai gan tehnoloģija ir instruments, kas veicina e-mentoringa attiecības, pašu procesu nodrošina un uztur cilvēki, kuri koncentrējas uz šīm attiecībām. Mahayosnand P.P. un Bermejo D.M. (Mahayosnand & Bermejo, 2021), kas analizēja e-mentoringa iespējas Kovid-19 pandēmijas laikā, nonāca pie secinājuma, ka mentora un mentora attiecību veidošana, izmantojot elektroniskos formātus, ir unikāla un nesalīdzināma ar tradicionālo mentoringu. Šos secinājumus apstiprināja arī Neely A.R., Cotton J. un Neely A.D. Neely A.R. (Neely et al., 2017) veiktie pētījumi, kuros konstatēts, ka e-mentoringa attiecības veicina arī sociālie mediji (piemēram, Facebook, Twitter, LinkedIn). Sociālie plašsaziņas līdzekļi bija vērsti uz tēmām, kas saistītas ar personīgo komunikāciju, un tas varētu tos padarīt par ideālu platformu mentoru un mentees mijiedarbībai. Dažos pētījumos (Schneider, 2016); (Schwartz et al., 2014) tika konstatēts, ka digitālo mediju, īpaši Facebook, izmantošana veicināja augstāku attiecību kvalitāti un ietekmēja attiecību ilgumu starp mentoru un mentee.

Mentori sociālajos plašsaziņas līdzekļos bieži publicē savus biogrāfiskos profilus, fotogrāfijas un citu informāciju, kas var sniegt ieskatu par viņiem kā cilvēkiem. Tehnoloģiskajos risinājumos,

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas izdošanai nenozīmē tās satura, kas atspoguļo tikai autoru viedokli, apstiprinājumu, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu. Projekta Nr.: 2020-1-LV01-KA226-VET-094498

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

piemēram, e-pastā, šādas informācijas nav. Apkopojot dažādu pētnieku secinājumus, var uzsvērt šādas svarīgākās e-mentoringa iezīmes:

- ātri un viegli organizējams;
- ērts abām iesaistītajām pusēm;
- ērti laika un vietas ziņā;
- papildu līdzekļi nav nepieciešami;
- e-mentori ir pieejamāki - ir iespējams sazināties vienkārši un ātri;
- vairāk laika pārdomām un pareizas atbildes sagatavošanai;
- ir iespējams apspriest jautājumus, kurus būtu neērti atklāt F2f saziņā;
- neformāli;
- anonimitāte - tā ļauj aizbilstamajam sniegt godīgākas atbildes, un dažas diskusijas ir vieglāk vadāmas;
- ir iespēja piedalīties neformālās diskusijās, kas gan tieši, gan netieši attiecas uz attiecīgo jomu;
- ir iespējams plānot darbu, nosakot laika ierobežojumus, kas jāievēro, lai pabeigtu konkrētu uzdevumu;
- ir iespējams nodibināt kontaktus visā pasaulē;
- ir grūti uztvert neverbālos signālus;
- nav tūlītējas atgriezeniskās saites par paziņojumiem;
- ir izaicinājums atrisināt vairākas problēmas, piemēram, e-pasta gadījumā;
- ir grūtāk nodibināt attiecības;
- mentora aizņemtība/darbs varētu palēnināt atgriezenisko saiti;
- ir jāpaļaujas uz abu pušu pastāvīgām interesēm.

1.1. E-mentoringa rezultāti

Mentorings gan virtuāli, gan klātienē sniedz karjeras attīstības priekšrocības. Tomēr e-mentorings vai virtuālais mentorings atvieglo personu mijiedarbību, ņemot vērā mentoru aizņemtību, un novērš šķēršļus, kas saistīti ar personīgām tikšanās reizēm. Daži pētnieki uzsver, ka svarīga ir vairāku mentoru mijiedarbība vai mentoru tīkla pieejamība, lai aizbilstamie varētu saņemt padomus,

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas izdošanai nenozīmē tās satura, kas atspoguļo tikai autoru viedokli, apstiprinājumu, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu. Projekta Nr.: 2020-1-LV01-KA226-VET-094498

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

idejas un zinātnisko un praktisko pieredzi no vairākām iesaistītajām personām, kas ir svarīgi karjeras attīstībai un problēmu risināšanai (McReynolds et al., 2020).

Zinātniskajā literatūrā par e-mentoringa priekšrocībām tiek uzskatīta iespēja mentoram paplašināt savus sociālos un profesionālos tīklus (Headlam-Wells et al., 2005); (Whiting & de Janasz, 2004), kā arī savu zināšanu bāzi, piekļuvi resursiem un darba iespējām (Higgins & Thomas, 2001); (de Janasz et al., 2008). E-mentorings var uzlabot arī starppersonu komunikācijas prasmes (Adams & Crews, 2004), rakstiskās komunikācijas prasmes (Brown & Dexter, 2002); (Fodeman, 2002); (Haas et al., 2002) un komandas darba prasmes (Fodeman, 2002). E-mentoringa attiecības var arī paaugstināt aizbilstamā pašvērtējumu un produktivitāti (Adams & Crews, 2004), kā arī uzlabot refleksijas prasmes (t. i., savu stipro pušu apzināšanos) (Neely et al., 2017).

Jauno tehnoloģiju integrācijas rezultātā e-mentorings tiek uzskatīts par elastīgu alternatīvu (dažkārt papildinošu) tradicionālajam mentoringam klātienē (de Janasz, 2013); (Murphy, 2011); (Shrestha et al., 2009); (Single & Single, 2005); (Kahraman & Kuzu, 2016). Lai gan mentoringa un e-mentoringa mērķis pamatā ir zināšanu un pieredzes nodošana, izmantojot tehnoloģijas, pastāv dažas atšķirības (Neely et al., 2017).

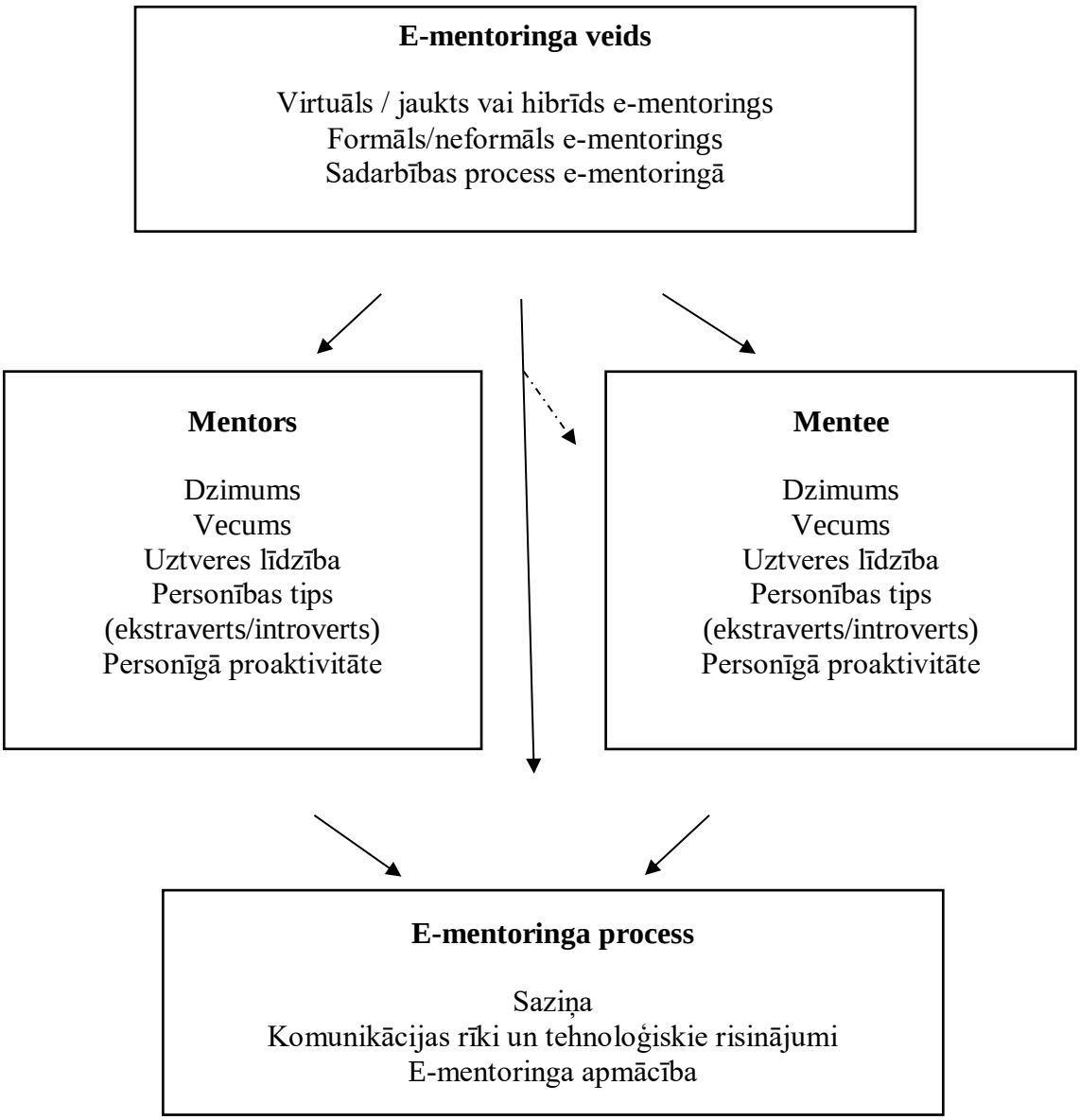
Daži pētnieki par e-mentoringa ekonomisko priekšrocību uzskata arī izmaksu efektivitāti (Mahayosnand et al., 2021) un to, ka e-mentorings var radīt vienlīdzīgākas attiecības starp mentoringa dalībniekiem nekā tradicionālais mentorings, jo tiešsaistes komunikāciju ir grūtāk ietekmēt no malas (Kasprisin et al., 2003). Tomēr daži pētnieki norāda, ka e-mentoringa gadījumā mentees dažādu iemeslu dēļ var pievērst mazāk uzmanības mentoringa procesam nekā tradicionālā mentoringa attiecību gadījumā (Stone & Lukaszewski, 2009). Tāpat e-mentoringa gadījumā izglītojamie var nesaprast mentora sniegto informāciju tiešsaistes saziņas laikā, un viņiem ir mazāk iespēju precizēt saņemto informāciju (Stone & Lukaszewski, 2009); (Neely et al., 2017).

Mentorings un e-mentorings galvenokārt atšķiras pēc izmantoto saziņas līdzekļu veida. Tradicionālais, t. i., klātienes mentorings (F2F) ietver personiskas tikšanās, kurās mentors un mentorējamais tiekas fiziski un mijiedarbojas sinhroni. E-mentoringa gadījumā saziņa notiek, izmantojot tehnoloģijas. Mentorings bieži tiek organizēts, izmantojot abas pieejas vai jauktā vai hibrīdā veidā, t. i., mentori un mentees tiekas klātienē un izmanto dažus tiešsaistes elementus (piemēram, e-pastu, sociālos plašsaziņas līdzekļus u. c.) (Murphy, 2011); (Neely et al, 2017).

Tāpēc tiek izdalīti divi e-mentoringa veidi: jauktais jeb hibrīdais e-mentorings un virtuālais e-mentorings, kurā tehnoloģija pilnībā nodrošina attiecības starp mentoru un mentee (Neely et al., 2017).

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas izdošanai nenozīmē tās satura, kas atspoguļo tikai autoru viedokli, apstiprinājumu, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu. Projekta Nr.: 2020-1-LV01-KA226-VET-094498

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union



2. attēls. E-mentoringa modelis (Avots: Neely et al., 2017)

Pētnieki Neely A.R., Cotton J. un Neely A.D. ir izstrādājuši operatīvo e-mentoringa modeli (1. attēls). Tā pamatā ir trīs dimensijas (Neely et al., 2017):

1) virtuālais e-mentorings vai e-mentoringa elementu kombinācija, kas ietver gan klātienes, gan virtuālos elementus.

2) neformāls e-mentorings jeb situācija, kad mentors un mentorējamais atrod viens otru un attiecības veidojas organiski, vai formāls e-mentorings, kad attiecības starp mentoru un mentorējamo veidojas, izmantojot organizētu, formālu mentoringa programmu.

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas izdošanai nenozīmē tās satura, kas atspoguļo tikai autoru viedokli, apstiprinājumu, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu. Projekta Nr.: 2020-1-LV01-KA226-VET-094498

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

3) E-mentorings var notikt arī dažādu procesu ietvaros, kuros mentoram un mentorējam ir jāveido attiecības.

Kā norāda e-mentoringa modeļa autori, mentoringu ietekmē arī noteiktas mentora un mentorējamā personiskās iezīmes, kas ietver katra dalībnieka motivāciju mentoringa attiecībām, individuālās atšķirības, piemēram, dzimumu un vecumu, personības mainīgos, kā arī mentora un mentorējamā emocionālās līdzības pakāpi.

E-mentoringa modelis noslēdzas ar "e-mentoringa procesu", ko autori raksturo kā "mentoringa attiecību melno kastīti". Tas ietver e-mentoringa komunikācijas līdzekļus un tehnoloģiskos risinājumus, komunikāciju kā teorētisku procesu un mentoringa procesā iesaistīto dalībnieku kvalifikācijas līmeni jeb zināšanu līmeni par mentoringa apmācību.

1.2. Komunikatīvās attiecības e-mentoringā

Tā kā e-mentoringa gadījumā saziņa ir virtuāla, tā var notikt jebkurā vietā un laikā, ja vien mentoram un mentorējamajam ir piekļuve internetam (Bennett et al., 1998); (Bierema & Hill, 2005); (Guy, 2002); (Headlam-Wells et al., 2005); (Kirk & Olinger, 2003), kas mentoram un mentorējam ļauj regulāri sazināties. Tāpēc e-mentorings varētu būt izdevīgāks gan ekonomiski, gan laika resursu ziņā (Johnson & Brown, Forthcoming); (Salas et al., 2005). Turklāt e-mentorings palielina mijiedarbību starp mentoru un mentorējamo un rada iespēju komunicēt bez robežām (Bierema & Hill, 2005), salīdzinot ar tradicionālo F2F mentoringu. Tomēr lielāka mijiedarbība var nodrošināt lielākus mentoringa panākumus. Tomēr, pēc pētnieku domām, trūkst rūpīgu empīrisko pētījumu par e-mentoringu un tā efektivitāti (Ensher et al., 2003); (Ensher, 2013); (Ensher & Murphy, 2011).

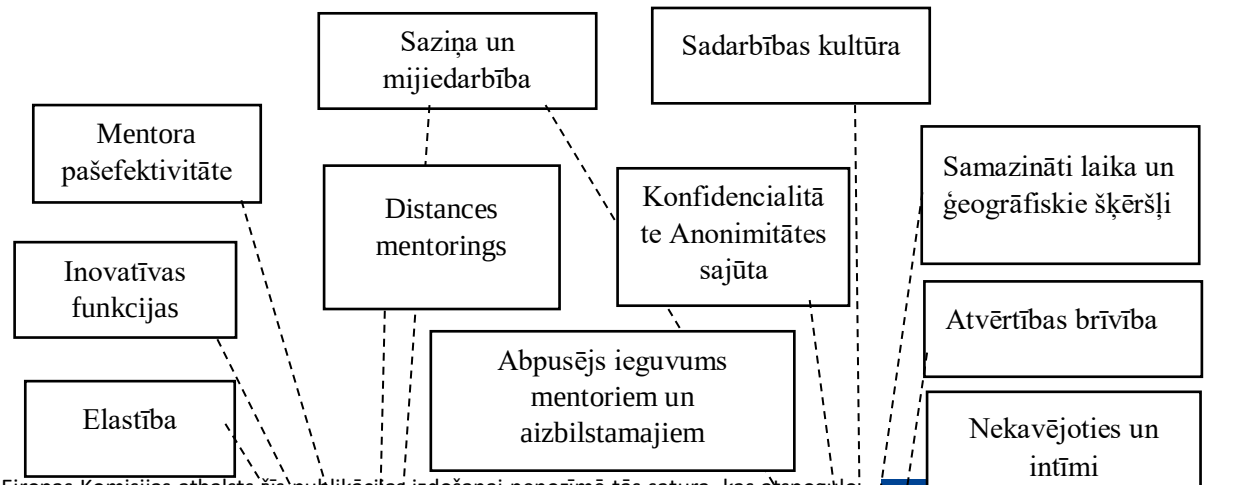
Klasiskā mentoringa gadījumā attālums var ierobežot mentora iespēju tikties ar mentorējamo. E-mentorings nodrošina plašāku ārējo resursu kopumu (Bierema & Hill, 2005) un elastību, jo mentors un mentorējamais var sazināties jebkurā laikā, viņiem nav nekavējoties jāatbild un jebkurā laikā var pārskatīt saziņas ziņojumu (Headlam-Wells, 2004); (Headlam-Wells,2005); (Neely et al, 2017). Daži pētnieki (Akin & Hilbun, 2007) norāda, ka e-mentorings ne tikai vieglāk novērš statūtos noteiktās atšķirības, tādējādi ļaujot dalīties zināšanās un pieredzē neatkarīgi no laika un vietas un bez sociāliem aizspriedumiem, bet arī nodrošina elastību attiecībā uz atbildes laiku un ļauj sasniegt vairāk cilvēku nekā mentorings klātienē (Kahraman & Kuzu, 2016).

Tradicionālā mentoringa gadījumā svarīga nozīme ir arī neverbālajai komunikācijai, jo aizbilstamajam ir iespēja novērot un atkārtot mentora uzvedību (Mahayosnand et al., 2021). E-mentoringa gadījumā tas bieži vien nav iespējams izmantotās tehnoloģijas un pieejamības ierobežojumu dēļ. Daži pētnieki uzskata, ka lomu modelēšana ir mentoringa funkcija, kas e-

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas izdošanai nenozīmē tās satura, kas atspoguļo tikai autoru viedokli, apstiprinājumu, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu. Projekta Nr.: 2020-1-LV01-KA226-VET-094498

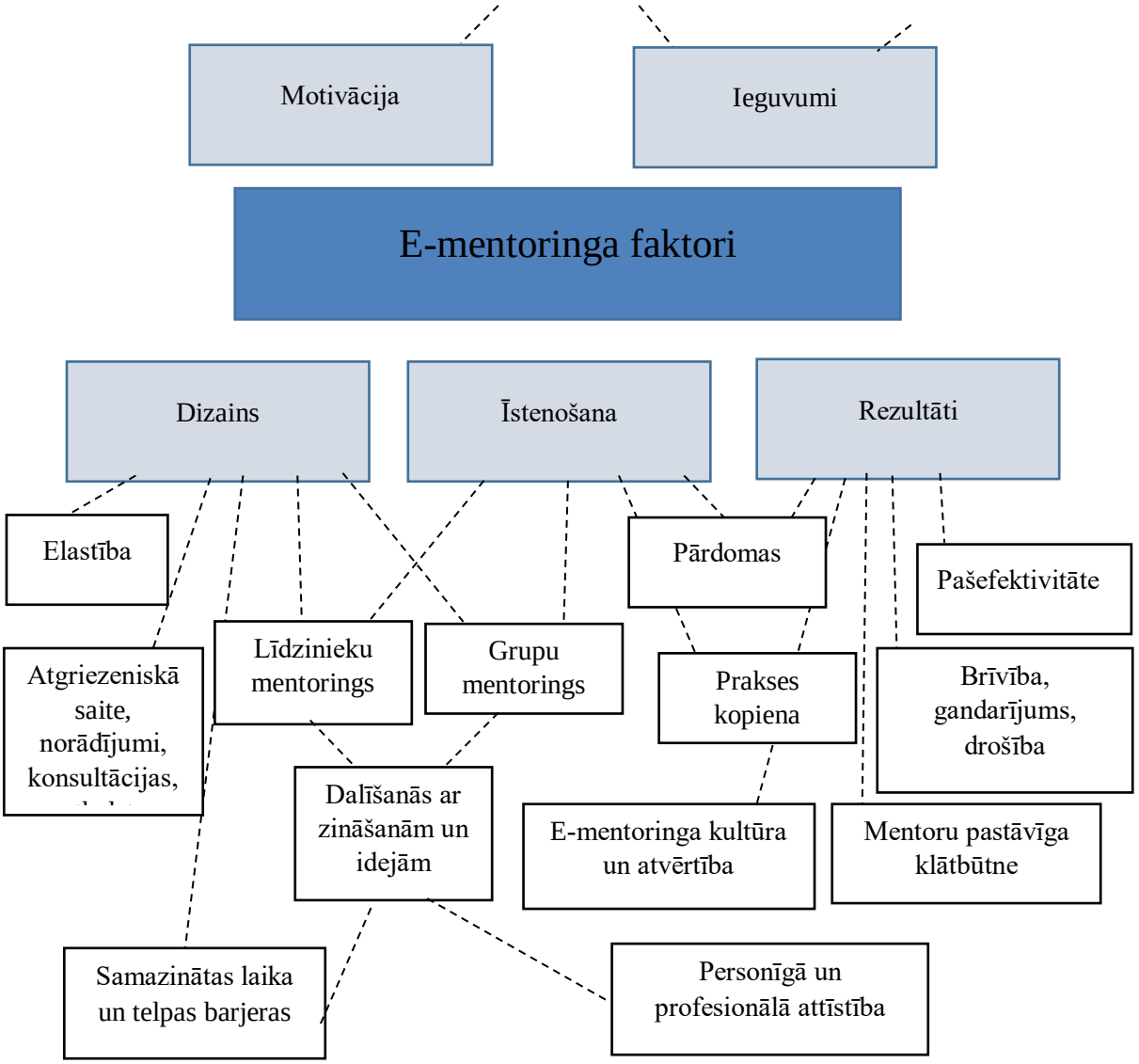
Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

mentoringa attiecībās ir vismazāk efektīva (de Janasz et al., 2008), un ka datorizēta komunikācija papildina, bet tai nevajadzētu pilnībā aizstāt visus klātienes komunikācijas elementus (Lamb & Aldous, 2014) (Neely et al., 2017).



Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas izdošanai nenozīmē tās satura, kas atspoguļo tikai autoru viedokli, apstiprinājumu, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu. Projekta Nr.: 2020-1-LV01-KA226-VET-094498

of the European Union



3. attēls. E-mentoringa faktori un prakse (Avots: Spanorriga et al., 2018)

3. attēlā parādīti galvenie faktori, kas nosaka e-mentoringa praksi, ieguvumus un sasniegumus, kurus atklāja dalībnieki eksperimentālā pētījumā par e-mentoringa nosacījumiem un ietekmi starp sākumskolas skolotājiem ar nelielu darba pieredzi Grieķijā (Spanorriga et al., 2018). Pētījuma rezultāti atklāja, ka dalībnieki augstu novērtēja šādu e-mentoringa eksperimentu, jo tas bija inovatīvs un vienlaikus arī izaicinājums. Kā pozitīvie aspekti tika minēta tieša saziņa ar mentoru, brīvība noteikt un pārvaldīt interesējošās tēmas, atvērtība un atsaucība distances līdzdalībā un privātums kā galvenās e-mentoringa priekšrocības pašpilnveides un profesionālās attīstības ziņā. Kā galvenie trūkumi tika minēti nevēlēšanās un piesardzība atklāt sevi un konsultatīvās kultūras trūkums (Spanorriga et al.,

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas izdošanai nenozīmē tās satura, kas atspoguļo tikai autoru viedokli, apstiprinājumu, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu. Projekta Nr.: 2020-1-LV01-KA226-VET-094498

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

2018). Tas nozīmē, ka ir svarīgi attīstīt e-mentoringa komunikācijas kultūru, kā arī personīgās mācīšanās kultūru, jo e-mentorings to prasa.

Lai gan eksperimentālo pētījumu varētu ierobežot tā īstenošanas konteksts un dalībnieku izlase, iegūtie rezultāti palīdz izstrādāt turpmākās e-mentoringa shēmas, uzsverot dažus svarīgus e-mentoringa aspektus. Rezultātā tika konstatēti šādi mentoringa filozofijas faktori, kurus varētu uzskatīt par svarīgiem, lai novērtētu e-mentoringa programmas efektivitāti sākumskolas skolotāju vidū:

(1) izpratne par kontekstu un saikne ar darbības jomu;

(2) elastīgums un aktīva mācīšanās;

(3) iespējas apvienot individuālo mentoringu un grupu mentoringu;

(4) dalīties ar izglītības praksi, kas parāda konkrētus faktus un piemērus;

(5) piemērota tiešsaistes platforma;

(6) atbilstošas norādes, atgriezeniskā saite un atbalsts no e-mentoru puses (Spanorriga et al., 2018).

Tomēr pat visveiksmīgākajās mentoringa attiecībās ir problēmas. Tas jo īpaši attiecas arī uz virtuālo mentoringu, jo tam raksturīga elektroniska mijiedarbība. Tomēr dalībnieku resursi mēdz atšķirties, piemēram, digitālo rīku, klases telpas, enerģijas un pat interneta pieejamība dažādās grupās ir nesamērīgi liela. Viens no risinājumiem ir izveidot atbilstošu saziņu un radīt iespējas katram mentoram individuāli (McReynolds et al., 2020).

DARBĪBA 1

1. Izmantojot 2. un 3. attēlu, kā arī teorētisko aprakstu, aizpildiet zemāk redzamo tabulu - norādiet e-mentoringa priekšrocības un trūkumus.

PRIEKŠROCĪBAS	MĒRĶI
Piemēram, *efektīva laika plānošana*	*Diskomforts, pārstāvot savu apkārtējo vidi / atrodoties savā personīgajā vidē*

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas izdošanai nenozīmē tās satura, kas atspoguļo tikai autoru viedokli, apstiprinājumu, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu. Projekta Nr.: 2020-1-LV01-KA226-VET-094498

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

DARBĪBA 2

Pirms mentoringa uzsākšanas mentoram ir jāzina atbildes uz šādiem jautājumiem (Memon, 2015):

1. Kāda ir aizbilstamā nodarbošanās/intereses?

2. Kāds ir aizbilstamā lēmumu pieņemšanas stils, raksturs un principi?

3. Kādā attīstības stadijā pašlaik ir aizbilstamais?

4. Kādi ir pirmie soļi, kas jāveic, uzsākot e-mentoringu?

Iedomājieties, ka esat mentors un plānojat uzsākt e-mentoringa procesu. Izmantojot iepriekš minētos jautājumus, izveidojiet potenciālā mentora tēlu.

Bibliogrāfija

1. Adams, G., & Crews, B. T. (2004). Telementorings: A viable tool. *Journal of Applied Research for Business Instruction*, *2*(3), 1-4.
2. Akin, L., & Hilbun, J. (2007). E-mentorings trīs balsīs. *Online Journal of Distance Learning Administration*, *10*(1), 1.
3. Bennett, D., Tsikalas, K., Hupert, N., Meade, T., & Honey, M. (1998). Tiešsaistes mentoringa priekšrocības vidusskolniecēm: Telementoring young women in science, engineering, and computing project, Year 3 evaluation. *New York: Bērnu un tehnoloģiju centrs*.
4. Bierema, L. L., & Hill, J. R. (2005). Virtuālais mentorings un HRD. *Advances in Developing Human Resources*, *7*(4), 556-568. DOI: https://doi.org/10.1177/1523422305279688
5. Bierema, L. L., & Merriam, S. B. (2002). E-mentorings: Datorizētas saziņas izmantošana mentoringa procesa uzlabošanai. *Innovative higher education*, *26*(3), 211-227.
6. Bozeman, B., & Feeney, M. K. (2007). Ceļā uz noderīgu mentoringa teoriju: A conceptual analysis and critique. *Administration & society*, *39*(6), 719-739. DOI: https://doi.org/10.1177/0095399707304119
7. Brown, R., & Dexter, S. (2002). E-mentori: Saziņa starp gādīgiem pieaugušajiem un bērniem, izmantojot e-pastu. *TechTrends*, *46*(6), 60-63. DOI: https://doi.org/10.1007/BF02824163

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas izdošanai nenozīmē tās satura, kas atspoguļo tikai autoru viedokli, apstiprinājumu, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu. Projekta Nr.: 2020-1-LV01-KA226-VET-094498

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

8. Clutterbuck, D. (2005). Mentoringa attiecību veidošana un uzturēšana: Pārskats par mentora un mentee kompetencēm. *SA Journal of Human Resource Management*, *3*(3), 2-9. DOI: https://doi.org/10.4102/sajhrm.v3i3.70

9. Clutterbuck, D., & Lane, G. (Eds.). (2004). The situational mentor: An international review of competences and capabilities in mentoring.

10. Clutterbuck, D., & Megginson, D. (2005). *Making coaching work: Koučinga kultūras veidošana*. CIPD Publishing.

11. de Janasz, S. C., Ensher, E. A., & Heun, C. (2008). E-mentoringa izmantošana, lai savienotu uzņēmējdarbības studentus ar praktizējošiem vadītājiem: Virtuālas attiecības un reāli ieguvumi. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, *16*(4), 394-411.

12. Ensher, E. A. (2013). E-mentorings kā kritiska e-mācību pieeja: Sociālās klātbūtnes ietekme uz e-mentoringu. *Communications and Network*, *5*(3B), 1-3. DOI: 10.4236/cn.2013.53B1001

13. Ensher, E. A., & Murphy, S. E. (2011). Mentoringa attiecību izaicinājumu skala: Mentoringa posma, veida un dzimuma ietekme. *Journal of Vocational Behavior*, *79*(1), 253-266. DOI: https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.11.008

14. Ensher, E. A., Grant-Vallone, E. J., & Marelich, W. D. (2002). Uzskatāmās attieksmes un demogrāfiskās līdzības ietekme uz mentoru atbalstu un apmierinātību, kas gūta no mentoringa attiecībām. *Journal of Applied Social Psychology*, *32*(7), 1407-1430. DOI: https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2002.tb01444.x

15. Ensher, E. A., Heun, C., & Blanchard, A. (2003). Tiešsaistes mentorings un datorizētā saziņa: New directions in research. *Journal of Vocational Behavior*, *63*(2), 264-288. DOI: https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00044-7

16. Fodeman, D. (2002). Telementorings. *Technology & Learning*, *23*(4), 28.

17. Guy, T. (2002). Telementorings: Mentoringa attiecību veidošana 21. gadsimtam. *Critical perspectives on mentoring: Trends and issues*, 27-37. Colombus, CA: Ohio State University.

18. Haas, A., Tulley, C., & Blair, K. (2002). Mentori pret meistariem: Sieviešu un meiteņu stāstījumi par (pār)sarunām rakstīšanas telpās, kas bāzētas tīmeklī. *Computers and Composition*, *19*(3), 231-249. DOI: https://doi.org/10.1016/S8755-4615(02)00128-7

19. Hamilton, B. A., & Scandura, T. A. (2003). E-Mentorings: T.: Implications for organizational learning and development in a wired world. *Organizational Dynamics*, *31*(4), 388-402.

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas izdošanai nenozīmē tās satura, kas atspoguļo tikai autoru viedokli, apstiprinājumu, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu. Projekta Nr.: 2020-1-LV01-KA226-VET-094498

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

20. Headlam-Wells, J. (2004). E-mentorings topošajām vadītājām. *Women in Management Review, 19*(4), 212-218. DOI: https://doi.org/10.1108/09649420410541281

21. Headlam-Wells, J., Gosland, J., & Craig, J. (2005). "Tīmeklī ir maģija": e-mentorings sieviešu karjeras attīstībai. *Career Development International, 10*(6/7), 444-459.

22. Higgins, M. C., & Thomas, D. A. (2001). Konstelācijas un karjeras: M.: Konstelācijas un konstelācijas. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 22*(3), 223-247. DOI: https://doi.org/10.1002/job.66

23. Johnson, R., & Brown, K. G. (Nākotnē). E-mācības. In G. Hertel, D. L. Stone, R. Johnson, & J. Passmore (Eds.), *Handbook of the psychology of the Internet at work*. London: Wiley/Blackwell.

24. Kahraman, M., & Kuzu A. (2016). E-mentorings pirmsdienesta skolotāju profesionālajai pilnveidei: A case study. *Turkish online journal of distance education, 17*(3). DOI: https://doi.org/10.17718/tojde.19973

25. Kasprisin, C. A., Single, P. B., Single, R. M., & Muller, C. B. (2003). Labāka tilta būvēšana: Testing e-training to improve e-mentoring programmes in higher education. *Mentoring and Tutoring, 11*(1), 67-78. DOI: https://doi.org/10.1080/1361126032000054817

26. Kaufman, M. R., Casella, A., Wiginton, J. M., Xu, W., DuBois, D. L., Arrington-Sanders, R., ... & Levine, D. (2020). Mentorings jauniem afroamerikāņu vīriešiem un transseksuālām sievietēm, kurām ir dzimumattiecības ar vīriešiem, par seksuālo veselību: Mentoriem paredzēta HIV mobilas veselības intervences formatīvā izpēte. *JMIR formative research, 4*(12), e17317. DOI: 10.2196/17317

27. Kirk, J. J., & Olinger, J. (2003). *No tradicionālā uz virtuālo mentoringu*. Pieejams: http://eric.ed.gov/?id=ED475467.

28. Knouse, S. B. (2001). Virtuālie mentori: Mentorings internetā. *Journal of Employment Counseling, 38*(4), 162-169. DOI: https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2001.tb00498.x

29. Kuzu, A., Perchiazzi, M., & Kahraman, M. (2012). Elektronik mentorluk platformlari [Elektroniskās mentoringa platformas]. In *6. starptautiskā datorikas un mācību tehnoloģiju simpozija kopsavilkumu grāmata (*Nr. s 265).

30. Lamb, P., & Aldous, D. (2014). E-mentoringa loma apdāvināto un talantīgo skolēnu pedagoģiskās pieredzes izcelšanā fiziskajā izglītībā. *Physical education and sport pedagogy, 19*(3), 301-319. DOI: https://doi.org/10.1080/17408989.2012.761682

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas izdošanai nenozīmē tās satura, kas atspoguļo tikai autoru viedokli, apstiprinājumu, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu. Projekta Nr.: 2020-1-LV01-KA226-VET-094498

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

31. Leck, J. D., & Wood, P. M. (2013). Uzticības veidošana e-mentoringa jomā: pētniecības programma. *American Journal of Industrial and Business Management*, Vol.3 No.1. DOI: 10.4236/ajibm.2013.31013

32. Mahayosnand, P. P., Zanders, L., Sabra, Z. M., Essa, S., Ahmed, S., Bermejo, D. M., ... & Ablay, S. (2021). E-mentoring female underrepresented public health student researchers: supporting a more diverse postpandemic workforce. *Health security*, *19*(S1), S-72. DOI: https://doi.org/10.1089/hs.2021.0042

33. Mahayosnand, P., & Bermejo, D. M. (2021). Labākā prakse e-mentoringa studentiem pētniekiem - pamācības un rīki lielākai efektivitātei un lietderībai. DOI: 10.31235/osf.io/2pzux

34. Megginson, D. (2006). Mentorings darbībā: A practical guide. *Human Resource Management International Digest*. DOI: https://doi.org/10.1108/hrmid.2006.04414gae.002

35. Murphy, W. M. (2011). No e-mentoringa uz jaukto mentoringu: studentu attīstības uzsākšanas un mentoru apmierinātības palielināšana. *Academy of Management Learning & Education*, *10*(4), 606-622. DOI: https://doi.org/10.5465/amle.2010.0090

36. Neely, A. R., Cotton, J., & Neely, A. D. (2017). E-mentorings: A model and review of the literature. *AIS Transactions on Human-Computer Interaction*, *9*(3), 220-242. DOI: 10.17705/1thci.00096

37. Passmore (Eds.), *Handbook of the psychology of the Internet at work.* London: Wiley/Blackwell

38. Perren, L. (2003). E-mentoringa loma uzņēmējdarbības izglītībā un atbalstā: akadēmiskās literatūras metaapskats. *Education+ Training*, *45*(8/9), 517-525. DOI: https://doi.org/10.1108/00400910310508900

39. Pertin, R. D. (2011). Mentorings: A Business Strategy that Works. eBook: *Pertin Management Mentors Inc*.

40. Eiropas Komisija (2020). Prasmes un kvalifikācija... Pieejams: https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=lv&catId=1146&newsId=9723

41. Salas, E., DeRouin, R., & Littrell, L. (2005). Pētījumos balstītas vadlīnijas tālmācības projektēšanai: Ko mēs zinām līdz šim. *The brave new world of eHR: Human resources management in the digital age*, 104-137. Sanfrancisko, Kalifornija: Jossey-Bass.

42. Schneider, C. J. (2016). *Policijas darbs un sociālie plašsaziņas līdzekļi: Sociālā kontrole jauno plašsaziņas līdzekļu laikmetā*. Lexington Books.

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas izdošanai nenozīmē tās satura, kas atspoguļo tikai autoru viedokli, apstiprinājumu, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu. Projekta Nr.: 2020-1-LV01-KA226-VET-094498

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

43. Schwartz, S. E. O., Rhodes, J. E., Liang, B., Sánchez, B., Spencer, R., Kremer, S., & Kanchewa, S. (2014). Mentorings digitālajā laikmetā: Sociālo mediju lietošana pieaugušo un jauniešu attiecībās. *Children and Youth Services Review, 47*, 205-213. DOI: https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2014.09.004

44. Shrestha, C. H., May, S., Edirisingha, P., Burke, L., & Linsey, T. (2009). No klātienes uz e-mentoringu: Vai "e" sniedz mentoriem pievienoto vērtību?. *International Journal of Teaching and Learning in Higher Education, 20*(2), 116-124.

45. Single, P. B., & Single, R. M. (2005). E-mentorings sociālajam taisnīgumam: pētījumu pārskats, lai informētu par programmas izstrādi. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, *13*(2), 301-320. DOI: https://doi.org/10.1080/13611260500107481

46. Spanorriga, C., Tsiotakis, P., & Jimoyiannis, A. (2018). E-mentorings un iesācēju skolotāju profesionālā pilnveide: Programmas dizains un kritiskie veiksmes faktori. In *EdMedia+ Innovate Learning* (pp. 1315-1324). Association for the Advancement of Computing in Education (AACE).

47. Stone, D. L., & Lukaszewski, K. M. (2009). Elektronisko cilvēkresursu vadības sistēmu pieņemšanu un efektivitāti ietekmējošo faktoru paplašināts modelis. *Human Resource Management Review, 19*(2), 134-143. DOI: https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2008.11.003

48. Whiting, V. R., & de Janasz, S. C. (2004). Mentorings 21. gadsimtā: Mentorings, izmantojot internetu, lai veidotu prasmes un tīklus. *Journal of Management Education, 28*(3), 275-293. DOI: https://doi.org/10.1177/1052562903252639

49. McReynolds et al, (2020). Virtuālā mentoringa māksla divdesmit pirmajā gadsimtā STEM un citu specialitāšu studentiem. *Nature Biotechnology*, 38. sējums, pieejams: www.nature.com/naturebiotechnology.

50. Memon et al. (2015). Uzņēmēja mentorings: Mentora rokasgrāmata. *SAGE Open.* https://doi.org/10.1177/2158244015569666

51. Macafee, D. (2012). E-mentorings ķirurģijas apmācībā. Health Services Insights. https://doi.org/10.4137/HSI.S9613

52. Feeney, M.K., Bozeman, B. (2008). Mentorings un tīkla saites. *Human Relations*. Vol., 61(12), 1651-1676 DOI: 10.1177/0018726708098081.

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas izdošanai nenozīmē tās satura, kas atspoguļo tikai autoru viedokli, apstiprinājumu, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu. Projekta Nr.: 2020-1-LV01-KA226-VET-094498

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Izglītojošs komplekts

E-mentorings: Jauna kvalifikācija tālākizglītības un apmācības jomā

2. modulis:

E-mentorings: pašreizējās un turpmākās tendences

Autors (-i):

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas izdošanai nenozīmē tās satura, kas atspoguļo tikai autoru viedokli, apstiprinājumu, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu. Projekta Nr.: 2020-1-LV01-KA226-VET-094498

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Dr phil. ***Gilberto Marzano*** *(Ecoistituto del Friuli Venezia Giulia)*

Saturs

Ievads

KAS IR E-MENTORINGS

MENTORINGS UN E-MENTORINGS
Čatbota mentorings
Grupu e-mentorings
Telepiecietības roboti

Bibliogrāfija

Ievads

Pirms vairāk nekā diviem gadu desmitiem Ellen A. Ensher un Susan Elaine Murphey (2007) paredzēja, ka uz tehnoloģijām balstītas mentoringa formas pieaugums būs neizbēgams, jo pieaugs datorizētās saziņas iespējas.

Šajā periodā e-mentorings tika dēvēts par *tiešsaistes mentoringu un* tika nodrošināts asinhroni, mentoram un mentorējam apmainoties ar ziņojumiem pa e-pastu un elektronisko ziņojumu dēļiem.

Ilgu laiku daudzos rakstos tika pausts viedoklis par digitālo tehnoloģiju izmantošanas iespējām mentoringa attiecību atbalstam, taču tika sniegts maz pierādījumu, kas apliecinātu e-mentoringa efektivitāti.

2017. gadā Mišela Kaufmane (Michelle Kaufman) un Džonss Hopkinss (Johns Hopkins) rakstīja, ka tikai nedaudzos empīriskos pētījumos ir aplūkots jautājums par e-mentoringu jauniešu vidū, lai gan viņi plaši izmanto tiešsaistes tehnoloģijas. Viņi apgalvoja, ka tobrīd nav skaidrs, kādi e-

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas izdošanai nenozīmē tās satura, kas atspoguļo tikai autoru viedokli, apstiprinājumu, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu. Projekta Nr.: 2020-1-LV01-KA226-VET-094498

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

mentoringa formāti, piemēram, e-pasta mijiedarbība, vislabāk darbojas konkrētajā jauniešu grupā. Turklāt viņi norādīja, ka vairumā pētījumu tika pētīta tikai starppersonu komunikācija vispārīgā līmenī,

Pēdējos gados tiešsaistes saziņa gan formālā, gan neformālā kontekstā ir strauji pieaugusi. Sociālie plašsaziņas līdzekļi mainīja cilvēku saziņu, un nesenā COVID-19 pandēmija izplatīja rīku izmantošanu tiešsaistes konferencēm, viedajam darbam un attālinātām izglītības aktivitātēm. DataReportal 2022. gada statistika (https://datareportal.com/reports/digital-2022-global-overview-report) liecina, ka šobrīd visā pasaulē internetu izmanto 5,03 miljardi cilvēku, kas atbilst 63,1 % no kopējā pasaules iedzīvotāju skaita. Interneta lietotāju skaits turpina pieaugt. Jaunākie dati liecina, ka 12 mēnešu laikā līdz 2022. gada jūlijam pieslēgto pasaules iedzīvotāju skaits ir pieaudzis par gandrīz 180 miljoniem.

Pēdējā laikā literatūrā ir daudz publikāciju par mentoringu tiešsaistes vidē, un ir daudz hibrīdrisinājumu, sinhronu un asinhronu, tostarp e-grupu un e-komandu mentoringu. Attālinātās mentorēšanas pētījumi ir pieauguši. Tas attiecas uz mentoringa attiecību īstenošanu, izmantojot sinhrono un asinhrono tehnoloģiju kombināciju, piemēram, telekonferences un e-pastu (Alston, & Hansman, 2020; Cochran, Polly, Jones, & Rowe, 2021).

Turpmākajos punktos ir analizēti un apspriesti dažādi mentoringa veidi tiešsaistes vidē.

1. KAS IR E-MENTORINGS

E-mentorings ir mentorings, kas pilnībā vai daļēji tiek īstenots, izmantojot digitālo saziņu, piemēram, e-pastu, sociālos plašsaziņas līdzekļus, tiešsaistes konferenču rīkus vai īpašas e-mentoringa platformas.

E-mentorings ietver arī mobilo tehnoloģiju izmantošanu, lai atbalstītu un/vai uzlabotu mentora un mentora attiecības.

E-mentorings radās no mentoringa iniciatīvām līdz ar interneta parādīšanos un sāka kļūt populārs aptuveni 90. gadu sākumā. E-mentoringa pirmie lietojumi radās, lai risinātu sociālās nevienlīdzības jautājumus, un tie galvenokārt bija vērsti uz jauniešu apkalpošanu. MentorNet tika izveidots 1997. gadā, lai popularizētu zinātnes, tehnoloģiju, inženierzinātņu un matemātikas karjeru STEM studentiem ASV, jo īpaši nepietiekami nodrošinātās kopienās (http://www.mentornernet.net). Mūsdienās MentorNet sniedz atbalstu galvenokārt sievietēm, saskaņojot studentus ar mentoriem

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas izdošanai nenozīmē tās satura, kas atspoguļo tikai autoru viedokli, apstiprinājumu, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu. Projekta Nr.: 2020-1-LV01-KA226-VET-094498

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

vadošajās tehnoloģiju organizācijās saskaņā ar mentoringa ciklu, kas aprakstīts 1. attēlā. MentorNet mērķi ir šādi:

> Mūsu jaunā mērogojamā mentoringa platforma apvieno sociālo tīklu tehnoloģiju un mentoringa sociālo zinātni. Mūsu platforma ļauj mums stratēģiski savienot STEM studentus un profesionāļus saderīgās mentoringa attiecībās, nodrošināt uz pierādījumiem balstītas programmas, kas risina jautājumus, kuri ietekmē studentu noturēšanu un panākumus STEM jomās, kā arī veikt kontrolētus pētījumus un novērtēšanu, lai noteiktu un pārbaudītu faktorus, kas ietekmē studentu panākumus. (https://greatmindsinstem.org/mentornet/)

Pēdējos gados daudzi uzņēmumi ir ieviesuši e-mentoringa programmas saviem jaunajiem darbiniekiem, lai veicinātu viņu asimilāciju uzņēmuma politikā un karjeras attīstību. E-mentoringa prakses izplatību veicināja arvien plašāka iepazīšanās ar datorizētu saziņu. Pēdējā laikā e-mentoringa platformu izplatība ir kļuvusi plašāka. Šīs platformas izmanto digitālās tehnoloģijas, lai apvienotu veiksmīgas mentoringa programmas virtuālajā telpā. Tās pārveidoja klātienes mentoringa attiecību galvenās iezīmes tiešsaistes mijiedarbībā, izmantojot arī inteliģentus algoritmus. Daudzas no šīm platformām ir balstītas uz mācību pārvaldības sistēmām (LMS), kas ietver tiešsaistes ziņojumapmaiņu un videokonferences, un ir izstrādātas, lai mērķētu uz ļoti dažādām mērķauditorijām. Kovid-19 pandēmija un no tās izrietošā pāreja uz virtuālo mācīšanos un viedo darbu veicināja e-mentoringa programmu ieviešanu skolās un darbavietās.

E-mentoringa programmas ir izstrādātas dažādām jomām. Ensher un Murphey ierosināja e-mentoringa programmu iedalījumu kategorijās (1. tabula).

Programmas kategorija	Darbības joma
Uzņēmuma sponsorētas programmas darbiniekiem	Korporatīvais sponsorēšana ir atbalsta veids, ko darbinieki saņem no korporācijām pasākumu vai citu projektu atbalstam.
Uzņēmumu sponsorētas programmas studentiem	Korporatīvais sponsorēšana ir atbalsta veids, ko studenti saņem no uzņēmumiem pasākumu vai citu projektu īstenošanai.

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas izdošanai nenozīmē tās satura, kas atspoguļo tikai autoru viedokli, apstiprinājumu, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu. Projekta Nr.: 2020-1-LV01-KA226-VET-094498

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Uzņēmējs	Mazo uzņēmumu īpašniekiem un uzņēmējiem tiek sniegta ekspertīze, izmantojot e-mentoringa iniciatīvas.
Veselības aprūpe	E-mentoringa programmas tiek izstrādātas un sniegtas veselības aprūpes ārstiem, vadītājiem, darbiniekiem.
Augstākā izglītība un absolventi	E-mentoringa programmas tiek izstrādātas un sniegtas augstākās izglītības iestādēm un absolventiem.
K-12 izglītības speciālisti	E-mentoringa programmas ir izstrādātas un nodrošinātas K-12 skolotājiem.
Sabiedrisko attiecību speciālisti	E-mentoringa programmas ir izstrādātas un sniegtas sabiedrisko attiecību profesionāļiem.
Zinātne, tehnoloģijas, inženierzinātnes un matemātika	E-mentoringa programmas ir izstrādātas un tiek īstenotas, lai atbalstītu augstskolu absolventus un nepabeigušus cilvēkus, galvenokārt sievietes.
Sociālie iedzīvotāji	E-mentoringa programmas tiek izstrādātas un sniegtas cilvēku grupai ar kādu iepriekš noteiktu kopīgu kritēriju, piemēram, atrašanās vietu, rasi, etnisko piederību, tautību vai reliģiju.
Valsts un federālā valdība	E-mentoringa programmas ir izstrādātas un sniegtas valsts vai federālās valdības vadītājiem un darbiniekiem.

1. tabula. E-mentoringa iedalījums kategorijās un definīcija (avots: Ensher &Hel Murphey, 2007, lpp. 303-304)

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas izdošanai nenozīmē tās satura, kas atspoguļo tikai autoru viedokli, apstiprinājumu, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu. Projekta Nr.: 2020-1-LV01-KA226-VET-094498

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union



1. attēls. MentorNet mentoringa cikls

2. MENTORINGS UN E-MENTORINGS

Literatūrā *mentorings* parasti tiek raksturots kā attiecības starp pieredzējušu vecāku personu - mentoru - un mazāk pieredzējušu jaunieti - mentee jeb aizbildni. Mentors atbalsta aizbilstamo viņa karjeras un profesionālajā attīstībā.

Tomēr pēdējās desmitgadēs mentoringa jēdziens ir attīstījies. Mentorings var ietvert vairāk nekā vienu aizbilstamo un vienu mentoru. Mentors var sniegt padomus grupai aizbilstamo, un vienā mentoringa programmā var iesaistīties vairāki mentori. Turklāt mentoringa programmas var gūt labumu no vienaudžu atbalsta, lai integrētu mentora darbību. Darba vietā mentors var būt arī tāda paša līmeņa mentors kā mentējamais vai pat jaunāks par mentorējamo (reversais mentorings).

Digitālo tehnoloģiju izplatīšanās veicināja jaunu iespēju pavēršanu uzraudzībai. E-pasts, ziņojumapmaiņas rīki un sociālie tīkli piedāvāja jaunas iespējas attīstīt mentora un mentora dialogu. E-mentorings jeb mentorings tiešsaistē ir galvenais mentoringa attīstības posms. Digitālo saziņas kanālu izmantošana dod iespēju vienā mentoringa programmā iesaistīt cilvēkus, kas atrodas dažādās vietās. Mentoram ir iespēja piekļūt tiešsaistes resursiem, kas integrē mentora intervences.

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas izdošanai nenozīmē tās satura, kas atspoguļo tikai autoru viedokli, apstiprinājumu, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu. Projekta Nr.: 2020-1-LV01-KA226-VET-094498

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Galvenās atšķirības starp mentoringu un e-mentoringu balstās uz to, ka e-mentoringa gadījumā mainās mentora un mentējamā komunikācija un attiecīgi arī viņu attiecības. Saziņa un mijiedarbība virtuālajā telpā maina komunikācijas un mijiedarbības perspektīvu un pat uztveri.

E-mentoringa priekšrocības un trūkumi

Galvenās e-mentoringa priekšrocības ir:

- Vieglāka un plašāka saziņa ar mentoriem, jo digitālie savienojumi novērš ģeogrāfiskos un laika šķēršļus.
- Nelielas izmaksas mentoringa programmas pārvaldībā, apmācību nodrošināšanā un materiālu izplatīšanā, ko nosaka digitālās vides īpatnības, piemēram, elektronisko rīku pieejamība materiālu apmaiņai un mijiedarbības uzglabāšanai un analīzei.
- Emocionālās ietekmes samazināšana digitālās saziņas īpatnību dēļ.
- Etnisko, vecuma un dzimuma faktoru iejaukšanās mazināšana asinhronajā mijiedarbībā.

Īpaši e-mentorings atvieglo komunikāciju cilvēkiem ar vājām sociālajām prasmēm, jo digitālie mediji samazina personības problēmas, kas saistītas ar tiešu saskarsmi. Saziņa, izmantojot e-pastu vai ziņojumus, ļauj izvairīties no neverbālās saziņas traucējumiem un dod laiku pārdomāt atbildes.

E-mentorings atvieglo daudzus kontaktus ar cilvēkiem dažādās organizācijās, piedāvājot iespēju veidot virtuālus tīklus un savstarpēja mentoringa iespējas. Ar informāciju var ātri apmainīties, saņemt tūlītēju atgriezenisko saiti, un, izmantojot elektroniskos rīkus, var plānot mentoringa sesiju organizēšanu, iesaistot daudzus dalībniekus. Turklāt pašreizējās konferenču platformas nodrošina funkcijas, kas uzlabo mijiedarbību, piemēram, iespēju dalīties ar materiāliem un apmainīties ziņojumiem, nepārtraucot sarunu.

Tomēr e-mentorings rada arī trūkumus.

Ja asinhronā mijiedarbība, no vienas puses, novērš neverbālās komunikācijas traucējumus, no otras puses, vājina komunikācijas ekspresivitāti. Tomēr pašreizējās konferenču platformas nodrošina funkcijas, kas uzlabo dalībnieku mijiedarbību, ļaujot viņiem dalīties ar materiāliem un apmainīties ziņojumiem, nepārtraucot runātāju.

Sinhronajai tiešsaistes mijiedarbībai ir arī daži trūkumi. Tām nepieciešamas konferenču platformas, godīgs interneta pieslēgums un digitālā ierīce, piemēram, dators, planšetdators vai

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas izdošanai nenozīmē tās satura, kas atspoguļo tikai autoru viedokli, apstiprinājumu, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu. Projekta Nr.: 2020-1-LV01-KA226-VET-094498

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

viedtālrunis. Attiecīgi digitālā plaisa var būt šķērslis e-mentoringa programmu īstenošanai, jo īpaši ekonomiski nelabvēlīgā situācijā esošu cilvēku gadījumā.

Turklāt digitālo konferenču platformu izmantošanai ir nepieciešams, lai lietotāji zinātu, kā tās darbojas. COVID-19 pandēmijas laikā daudziem skolotājiem un skolēniem problēmas radīja zināšanu trūkums par attālinātās mācīšanas un mācīšanās platformu izmantošanu.

Vēl viena problēma ir tā, kā nodrošināt mentora un mācekļa mijiedarbības konfidencialitāti. Ja šīs mijiedarbības tiek ierakstītas, pastāv iespēja, ka tās var tikt uzlauztas. Digitālajā pasaulē privātums ir jāaizsargā no nesankcionētas iejaukšanās.

Visbeidzot, problemātiska ir mentoringa tiešsaistes sesiju motivācija aktīvi piedalīties mentoringa sesijās. Audzēknis var izslēgt kameru un nodarboties ar citām lietām. Uzmanības zudums ir biežāk sastopams tiešsaistes situācijās, kurās piedalās daudzi cilvēki. Tiešsaistes situācijās dalībnieki patiešām pēc noteikta laika zaudē koncentrēšanos. Tas ir novērots mācīšanas un mācīšanās pieredzē COVID-19 ārkārtas situācijā (Khan, Ashraf, Seinen, Khan, & Laar, 2021). Jāpieņem stratēģijas, lai uzturētu izglītojamo uzmanību un motivāciju tiešsaistes vidē. Viņus vajadzētu stimulēt ar jautājumiem. Mentoram jāizvairās no garām un abstraktām runām un jāizmanto piemēri, lai argumentētu savus norādījumus. Tāpat kā tradicionālajā mentoringā, mentoram jāpaaugstina aizbilstamā pašvērtējums.

Lai sniegtu mentoringa atbalstu, var izveidot virtuālas profesionālās kopienas. Šīm kopienām jābūt veidotām tā, lai nodrošinātu mentora un mentorējamā publisko un privāto mijiedarbību.

Čatbota mentorings

Tehnoloģiju attīstība radīja inteliģentas programmas, kas var simulēt sarunu ar cilvēkiem. Tērzēšanas robots ir inteliģenta programma, kas mijiedarbojas ar cilvēku, izmantojot balsi vai tekstu. Amazon Alexa, Google Assistant un Facebook Messenger ir populāri tērzēšanas robotu piemēri.

Tērzēšanas robotu lietojumprogrammas ir realizētas, lai palīdzētu skolēniem pieņemt lēmumus un sniegtu ieteikumus un padomus. Mentoringa čatbotu programmas varētu uzlabot tradicionālo vai e-mentoringu, bet nevar tos aizstāt.

Ir izstrādāti tikai daži pētījumi, lai izpētītu tērzēšanas robotu lietderību mentoringa atbalsta sniegšanā (Wollny, Schneider, Di Mitri, Weidlich, Rittberger, & Drachsler, 2021).

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas izdošanai nenozīmē tās satura, kas atspoguļo tikai autoru viedokli, apstiprinājumu, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu. Projekta Nr.: 2020-1-LV01-KA226-VET-094498

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Būs grūti izstrādāt programmu, kas simulētu pilnīgu mentoringa intervenci. Tomēr specifiskās un ierobežotās situācijās tērzēšanas roboti var būt piemēroti un noderīgi. Tomēr tiem būtu jāparāda emocionāla uzvedība un jāsadraudzējas ar mentees.

Tērzēšanas roboti var palīdzēt savienot aizbilstamo ar cilvēku mentoru, kura īpašības atbilst aizbilstamā vajadzībām.

Grupu e-mentorings

Grupu mentorings ir mentoringa veids, kurā viens mentors atbalsta vairākus mentorējamos, kas veido grupu. Parasti mentoram ir īpašas zināšanas, ar kurām viņš dalās ar grupu, kurā ir līdzīgas vajadzības.

Grupu e-mentoringa gadījumā mentors sniedz atbalstu mentorējamo grupai, izmantojot digitālos saziņas kanālus. Tādējādi mentori un mentorējamie var atrasties dažādās vietās un mijiedarboties attālināti.

Līdzinieku mentorings tiek uzskatīts par īpašu grupu mentoringa gadījumu. Vienādranga mentoringa gadījumā grupa cilvēku ar atšķirīgu kompetences līmeni, bet ar vienādu atbildības vai karjeras līmeni mijiedarbojas, lai, izmantojot savstarpēju atbalstu, veidotu kopīgu zināšanu bāzi. Atkarībā no vienaudžu grupas sastāva pastāv dažādi mentoringa veidi. Līdzinieku grupu var veidot indivīdi, kas pieder vienai un tai pašai kopienai, piemēram, studenti. Vienādranga grupā var būt indivīdi no dažādām kopienām, kuri nolēmuši mijiedarboties vienā līmenī, piemēram, pieaugušo izglītojamie ar atšķirīgu kultūras pieredzi. Profesionālās kopienas ir īpašs vienaudžu mentoringa gadījums. Profesionālās kopienas veido cilvēku grupa, kurus vieno kopīgas profesionālās intereses, piemēram, matemātikas skolotāju kopiena. Tīmeklī ir daudz tiešsaistes kopienu, jo to veidošanos atvieglo sociālo mediju izplatība.

Atbalstu savām vajadzībām var atrast, digitalizējot jautājumu meklētājā. Atbilde uz šo jautājumu var atrasties blogā vai organizācijas vietnē. Piemēram, var bez maksas konvertēt pdf failu Microsoft Word programmā. Tīmeklī ir milzīgs skaits objektu, kas cenšas apmierināt pieprasījumu. Daudzi no tiem ir no programmatūras ražotājiem, bet daudzi ir arī no lietotājiem, kuri ir saskārušies ar šo problēmu un atrisinājuši to.

Šajā gadījumā nav runa par prakses kopienu, bet rezultāts būtībā ir tāds pats.

Plašā zināšanu pieejamība tīmeklī ietekmē arī mentoringa praksi.

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas izdošanai nenozīmē tās satura, kas atspoguļo tikai autoru viedokli, apstiprinājumu, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu. Projekta Nr.: 2020-1-LV01-KA226-VET-094498

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Grupu mentoringa process vislabāk darbojas tad, ja mentorējamajiem ir līdzīgas lomas vai pienākumi organizācijā vai kāda cita kopīga mācību programma (P-Sontag, Vappie, & Wanberg, 2007).

Telepiecietības roboti

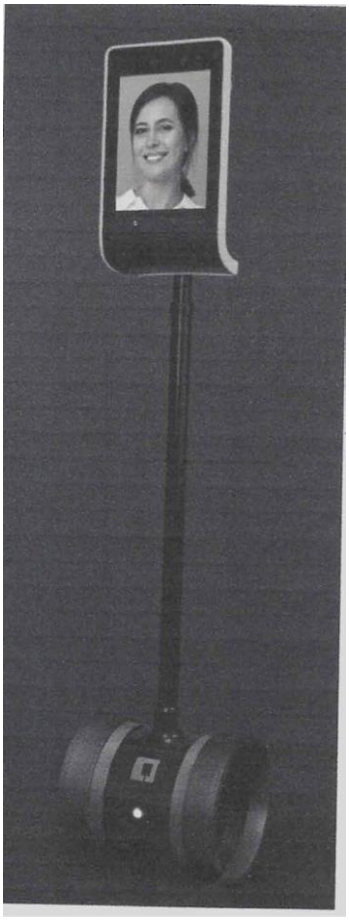
Telekonferenču rīki tagad tiek plaši izmantoti, lai sazinātos birojā, kā arī rīkotu lekcijas.

Pēdējā laikā pētījumi koncentrējas uz to, kā uzlabot telekonferenču vidi ar funkcijām, kas imitē tiešās saskarsmes mijiedarbību un uzlabo attālinātās saziņas īpašo modalitāti, piemēram, vadības paneļi, kas paredzēti, lai parādītu mijiedarbības gaitu. Telekonferenču videi ir potenciāls palielināt mijiedarbību darba vietā. Tomēr efektīva mijiedarbība ir jāizstrādā konkrētajam mērķim, pat ņemot vērā cilvēkfaktora jautājumus.

Izmantojot telekonferences tālmācībā, pastāv virkne psiholoģisku faktoru, kas var ietekmēt izglītojamo iesaistīšanos. Nesenā pieredze tālmācībā liecina, ka telekonferenču mācību vidē uz mācāmajiem un pasniedzējiem iedarbojas trauksme, izglītojamo apmierinātība un panākumu gaidas. Attālā mijiedarbība ir jauna, izaicinoša pētniecības joma. Jāizstrādā novatoriskas idejas, lai radītu jaunas efektīvas saziņas vides. Teleprezences robotu ieviešana maina komunikācijas un mijiedarbības perspektīvu darbavietās, medicīnas centros un slimnīcās, kā arī mācību telpās. Telepiecietības robots ir ar datoru, planšetdatoru vai viedtālruni darbināms robots, kas nodrošina attālinātu kāda cilvēka klātbūtni noteiktā vietā, dodot iespēju skatīties to, ko robots skatās, un dzirdēt to, ko robots savā atrašanās vietā dzird (1. attēls). Telepiecietības robots var būt stacionārs (fiksēts noteiktā vietā) vai mobils (brīvi pārvietojams).

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas izdošanai nenozīmē tās satura, kas atspoguļo tikai autoru viedokli, apstiprinājumu, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu. Projekta Nr.: 2020-1-LV01-KA226-VET-094498

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union



1. attēls. Mobilais teleklātbūtnes robots (avots: https://www.doublerobotics.com/).

E-mentoringa nolūkos var izmantot teleklātbūtnes robotus. Mentors var izmantot teleklātbūtnes robotu, lai pārvietotos darba vietā un risinātu dialogu ar vienu vai vairākiem mentoriem. Izmantojot teleklātbūtnes robotu, mentors var uztvert darba vietas atmosfēru un redzēt mentorējamos darbā (Okundaye, Quek, & Chu, 2019, June).

Bibliogrāfija

1. Alston, G. D., & Hansman, C. A. (2020). Mentorings pieaugušo un tālākizglītībā. *The Handbook of Adult and Continuing Education*.
2. Cochran, B., Polly, P., Jones, G., & Rowe, A. (2021, 21. jūlijs). eMentoring a Community of Early Career Researchers to Support and Enable Research Integrated Learning and Professional Skills Development for Undergraduate Medical Science Students. doi:10.35542/osf.io/wz7s4.
3. Ensher, E. A., & Murphey S. E. (2007). E-mentorings. In: Ragins B. E. & Kram K. E. (Eds) *The handbook of mentoring at work*. Sage Publication Inc., pp. 299-322.

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas izdošanai nenozīmē tās satura, kas atspoguļo tikai autoru viedokli, apstiprinājumu, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu. Projekta Nr.: 2020-1-LV01-KA226-VET-094498

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

4. Kaufman, M., & Hopkins, J. (2017). *National Mentoring Resource Center Model Review.* National Mentoring Resource Center. Available at: (nationalmentoringresourcecenter.org): E-Mentoring_Model_Review.pdf.
5. Khan, M. N., Ashraf, M. A., Seinen, D., Khan, K. U., & Laar, R. A. (2021). Sociālie mediji zināšanu ieguvei un izplatīšanai: COVID-19 pandēmijas ietekme uz kopīgas mācīšanās virzītu sociālo mediju ieviešanu. *Frontiers in Psychology*, *12*, 648253;
6. Okundaye, O., Quek, F., & Chu, S. (2019, jūnijs). Attālo kopienu līdzdalības paplašināšana: Situated distance telepresence. In *Proceedings of the 18th ACM International Conference on Interaction Design and Children* (494-500 lpp.).
7. P-Sontag, L., Vappie, K., & Wanberg, C. R. (2007). Mentoringa prakse: MENTTIUM Corporation. *Mentoringa darbā rokasgrāmata: Theory, Research, and Practice. Thousand Oaks, CA: Sage*, 593-616.
8. Wollny, S., Schneider, J., Di Mitri, D., Weidlich, J., Rittberger, M., & Drachsler, H. (2021). Sistemātisks literatūras pārskats par tērzēšanas robotiem izglītībā (Are we there yet?-A systematic literature review on chatbots in education). *Frontiers in artificial intelligence*, *4*.

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas izdošanai nenozīmē tās satura, kas atspoguļo tikai autoru viedokli, apstiprinājumu, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu. Projekta Nr.: 2020-1-LV01-KA226-VET-094498

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

E-mentorings: Jauna kvalifikācija tālākizglītības un apmācības jomā

3. modulis:

e-mentoringa apmācība un koučinga atbalsts

Autors (-i):

prof. PB, Dr. hab. ***Ewa Glińska*** *(Bjalistokas Tehnoloģiju universitāte)*

Dr. ***Urszula Ryciuk*** *(Bjalistokas Tehnoloģiju universitāte)*

Dr. ***Ewa Rollnik-Sadowska*** *(Bjalistokas Tehnoloģiju universitāte)*

Dr inž. ***Halina Kiryluk*** *(Bjalistokas Tehnoloģiju universitāte)*

Saturs

Ievads

DZĪVES RATS - KOUČINGA INSTRUMENTA IZMANTOŠANA MENTORINGA DARBĀ

- **Teorija**
- **Aktivitātes**

IZAUGSMES MODELIS KĀ INSTRUMENTS EFEKTĪVAI PASĀKUMU PLĀNOŠANAI.

- **Teorija**
- **Aktivitātes**

DILTSA PIRAMĪDA KĀ KOUČINGA METODE PROBLĒMU RISINĀŠANAI UN PĀRMAIŅU IEVIEŠANAI MENTORINGA PROCESĀ.

- **Teorija**
- **Aktivitātes**

ATBALSTĪT KOUČINGA RĪKU IZMANTOŠANU, IZMANTOJOT INFORMĀCIJAS TEHNOLOĢIJAS.

- **Teorija**
- **Aktivitātes**

Bibliogrāfija

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas izdošanai nenozīmē tās satura, kas atspoguļo tikai autoru viedokli, apstiprinājumu, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu. Projekta Nr.: 2020-1-LV01-KA226-VET-094498

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Ievads

Koučings ir process, kas palīdz stiprināt un atbalstīt koučējamo vai komandu tās centienos pēc pārmaiņām, koučam efektīvi uzdodot jautājumus, kā arī pastāvīgi motivējot un palīdzot koučējam ceļā uz mērķi (Żukowska 2012, 279. lpp.).

Vienā no koučinga definīcijām tas raksturots kā "uz sadarbību balstīts, individualizēts, uz mērķi vērsts un uz rezultātiem orientēts process, kas veicina pārmaiņas, veicinot uz pierādījumiem balstītu pašizglītošanos un personīgo attīstību, kā arī iekļaujot ētisku praksi" (Grant, 2006).

Mentorings ir mācīšanās attiecības, kas ietver prasmju, zināšanu un pieredzes apmaiņu starp mentoru un mentorējamo, risinot attīstības sarunas, daloties pieredzē un modelējot lomu. Šīs attiecības var aptvert visdažādākos kontekstus, un tās ir iekļaujoša divpusēja partnerība savstarpējai mācīšanai, kurā tiek novērtētas atšķirības. (Eiropas Mentoringa un koučinga padome (European Mentoring and Coaching Council (EMCC)), 2021, citēts: Bęcka, 2021).

Starp mentoringu un koučingu ir dažas līdzības (Parsloe, Leedham, 2018):

- iesaistīt jēgpilnu dialogu, kura mērķis ir atraisīt aizbilstamā potenciālu un uzlabot viņa sniegumu,
- prasa konfidencialitāti,
- nepieciešama efektīva uzraudzība un vadība, kā arī lietderīgi un piemēroti procesi, lai panāktu vispozitīvāko ietekmi uz aizbilstamo,
- izmantot pakalpojumu sniedzēja prasmes uzdot jautājumus, klausīties un sniegt atgriezenisko saiti,
- pakalpojumu sniedzējam ir jābūt labām saskarsmes prasmēm, kā arī labām zināšanām par organizācijām un mācīšanās principiem,
- nepieciešami skaidri un saprotami pamatnoteikumi, vienošanās un protokoli.

Gan koučings, gan mentorings ir paredzēti, lai veicinātu darbinieka attīstību. Abi veidi papildina tradicionālās apmācības metodes. To kopīgā iezīme ir to, ka apspriestās formas ir pieejamas tiešsaistē (e-kočings, e-mentorings) (Mróz 2013). Neraugoties uz to, ka starp koučingu un mentoringu pastāv būtiskas atšķirības, ir arī kopīgas daļas. Mentoringā tiek izmantoti koučinga elementi, kas nozīmē arī to, ka tiek sasniegts kouča darbā izmantoto instrumentu kopums (Mróz 2013).

Šajā nodaļā autori pievēršas izvēlētajiem koučingā populāriem instrumentiem/metodēm un norāda to izmantošanas iespējas mentoringa procesā, tostarp e-mentoringa procesā.

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas izdošanai nenozīmē tās satura, kas atspoguļo tikai autoru viedokli, apstiprinājumu, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu. Projekta Nr.: 2020-1-LV01-KA226-VET-094498

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Šie rīki ir šādi: dzīves rats, GROW modelis un Diltsa piramīda. Nodaļas nobeigumā aprakstīta koučinga rīku izmantošana ar informācijas tehnoloģiju atbalstu.

Katrā apakšnodaļā ir teorētiskā daļa (kurā tiek aplūkotas konkrētā rīka/tehnikas īpašības), kā arī praktiskā daļa (tostarp priekšlikumi par e-mentoringa procesā īstenojamiem uzdevumiem).

1. DZĪVES RATS - KOUČINGA INSTRUMENTA IZMANTOŠANA MENTORINGA DARBĀ

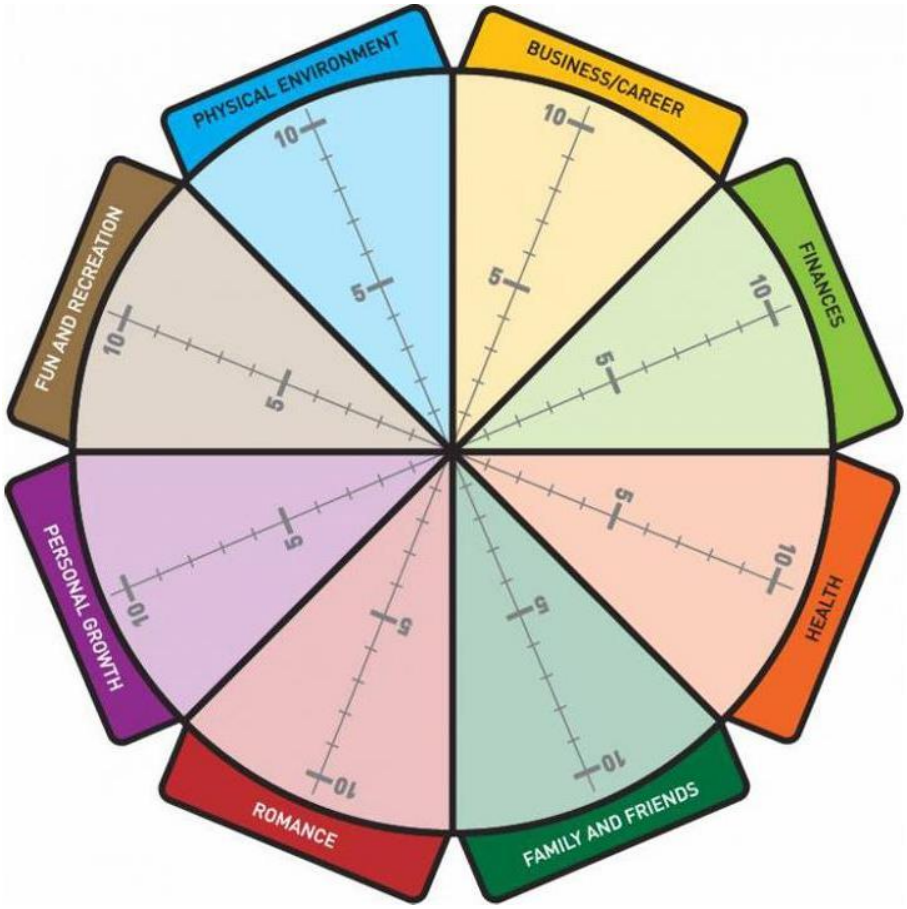
1.1. Teorija

Koučings ir māksla veicināt citu cilvēku sniegumu, mācīšanos un attīstību (Downey, 2003). Koučinga programmās ir labi pazīstams "Dzīves ritenis", un tā mērķis ir likt dalībniekiem noteikt dzīves prioritāšu jomas un pašnovērtēt savu apmierinātību ar katru prioritāti (Byrne, 2005). Dzīves riteņa vingrinājums, kas pazīstams arī kā Koučinga ritenis vai Dzīves līdzsvara ritenis, ir visspēcīgākais un daudzpusīgākais koučinga rīks kouča instrumentu klāstā (Louise, 2022 a). Dzīves rata sākotnējā koncepcija tiek attiecināta uz Paul J. Meyer, kurš 1960. gadā dibināja Success Motivation® Institute. Pols J. Meijers bija domas līderis un koučinga nozares pionieris (Louise, 2022 a).

Ritenis sastāv no 8 (līdz pat 10) kategorijām/jomām, kas ir svarīgas visai dzīvei. Audzēkņi novērtē savu apmierinātības līmeni ar katru jomu un pēc tam attēlo to uz riteņa attēla. Tas viņiem sniedz tūlītēju pārskatu par viņu pašreizējo "dzīves līdzsvaru". Dzīves riteņa tehnika sniedz mentoriem helikopteru skatu uz to, cik apmierināti viņi ir ar savu dzīvi galvenajās iepriekš noteiktajās kategorijās, piemēram, veselība, finanses un attiecības (Louise, 2022 a).

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas izdošanai nenozīmē tās satura, kas atspoguļo tikai autoru viedokli, apstiprinājumu, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu. Projekta Nr.: 2020-1-LV01-KA226-VET-094498

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union



1.1. attēls. Dzīvības rats

Avots: https://www.kingstowncollege.ie/coaching-tool-the-wheel-of-life

Tipiskas dzīves rata kategorijas ar alternatīviem apzīmējumiem (Louise, 2022 b):

Ģimene un draugi: Alternatīvas ir šādas: kopiena, sociālais. Ģimene un draugi var arī sadalīt atsevišķās kategorijās "Ģimene" un "Draugi".

Nozīmīgs cits: Alternatīvas ir šādas: Iepazīšanās, Attiecības, Nozīmīgs otrs, Dzīves partneris. Piezīme: Mēs svītrojām "Romantika" no mūsu dzīves rata - un lūk, kāpēc.

Karjera: Alternatīvie apzīmējumi ir: profesija, darbs, bizness, mātes, tēva, vecāku vai brīvprātīgais darbs.

Finanses: Citas etiķešu idejas ir šādas: nauda, finansiālā drošība vai finansiālā labklājība.

Veselība: Alternatīvas ietver Labklājība un fitness. Šo kategoriju varētu arī iedalīt emocionālajā veselībā un fiziskajā veselībā un/vai iekļaut garīgo veselību.

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas izdošanai nenozīmē tās satura, kas atspoguļo tikai autoru viedokli, apstiprinājumu, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu. Projekta Nr.: 2020-1-LV01-KA226-VET-094498

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Mājas vide: Citi apzīmējumi varētu būt vienkārši "mājas", "māja" vai "dzīvoklis". Šo kategoriju varētu sadalīt divās kategorijās - darba un mājas vide. Visbeidzot, šī dzīves riteņa kategorija var arī vienkārši pāriet uz "Darba vide" karjeras vai uzņēmējdarbības klientiem.

Izklaide un atpūta: Dažas citas idejas šīs kategorijas marķējumam ir šādas: atpūta, sports, atpūta, rotaļas, radošums vai prieks.

Personīgā izaugsme: Alternatīvas ir mācīšanās, pašattīstība vai garīgā izaugsme.

1.2. Darbības

1.2.1. Mentoram

Nosakiet galvenās uzmanības jomas savā dzīvē (sākumā izmantojiet zemāk redzamo grafiku).

Novērtējiet, kā jums veicas katrā jomā, no 1 līdz 10, kur 10 ir teicams rezultāts un sasniegta meistarība, bet 1 nozīmē, ka sliktāk jau nevar būt.

Nosakiet divas vai trīs darbības, ko varat veikt, lai veiktu uzlabojumus tajās jomās, kurās esat visvājākais (ideālā gadījumā to pašu veiciet visās jomās).

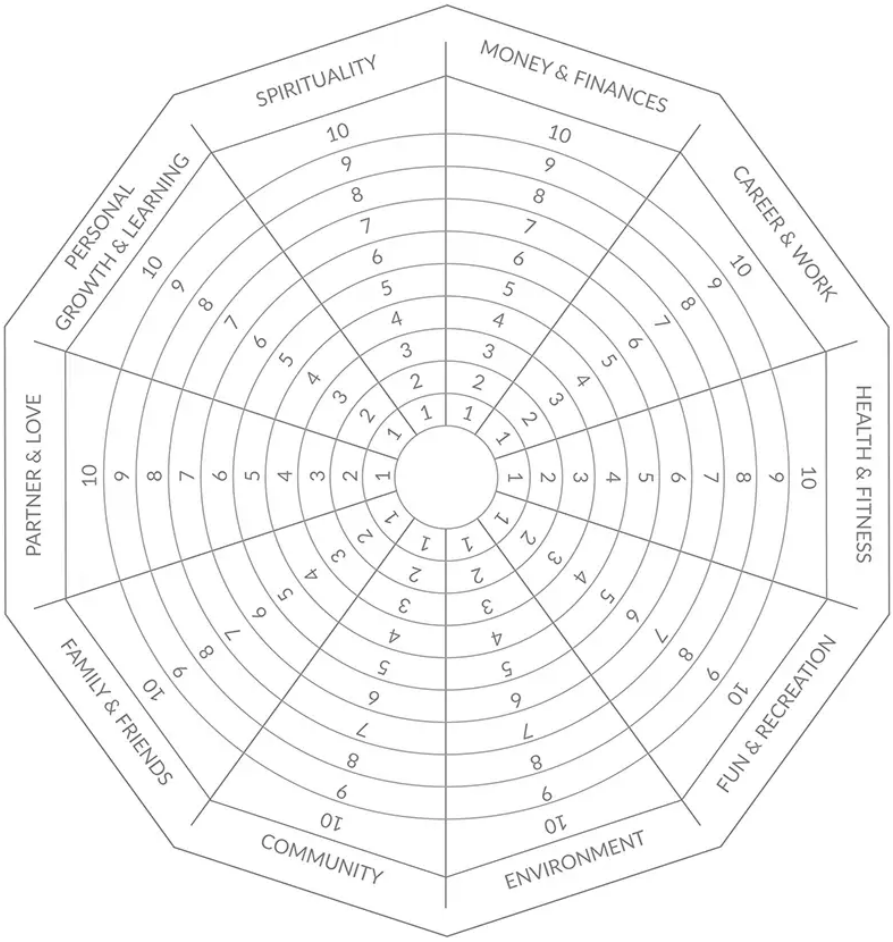
1.2.2. Mentoriem

Apmāciet savu aizbilstamo par to, ko viņš/viņa ir iemācījies no riteņa.

Identificējiet vismaz vienu darbību, pie kuras jūsu aizbilstamais varētu strādāt, lai uzlabotu savu rezultātu kādā no riteņa jomām un tādējādi uzlabotu savu dzīves līdzsvaru.

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas izdošanai nenozīmē tās satura, kas atspoguļo tikai autoru viedokli, apstiprinājumu, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu. Projekta Nr.: 2020-1-LV01-KA226-VET-094498

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union



Interpretācija: Pilnvērtīgu dzīvi raksturo iekšējā līdzsvara un izaugsmes sajūta. Jo efektīvāk jūs darbojaties katrā no savām fokusa jomām, jo lielāku dzīves piepildījumu piedzīvojat.

1.2. attēls. Dzīvības rata forma

Avots: https://positivepsychology.com/wheel-of-life-coaching/

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas izdošanai nenozīmē tās satura, kas atspoguļo tikai autoru viedokli, apstiprinājumu, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu. Projekta Nr.: 2020-1-LV01-KA226-VET-094498

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

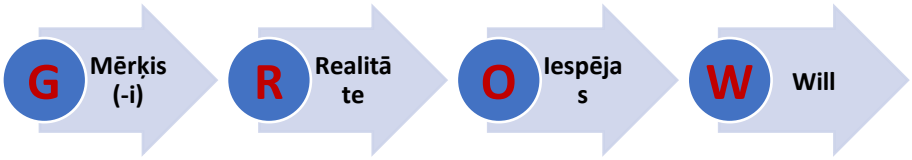
2. IZAUGSMES MODELIS KĀ INSTRUMENTS EFEKTĪVAI PASĀKUMU PLĀNOŠANAI.

2.1. Teorija

GROW modelis ir viens no pasaulē populārākajiem koučinga modeļiem. To izmanto mērķu izvirzīšanai, efektīvai darbību plānošanai un problēmu risināšanai. Tas ir ļoti efektīvs instruments efektīvai mentorēšanai un konsultēšanai.

Šo metodi astoņdesmito gadu beigās izveidoja sers Džons Vitmors (1992) (koučinga un līderības attīstības pionieris) un viņa kolēģi.

GROW modeli veido četri galvenie mentoringa soļi**: G-oals, R-eality, O-ptions.** un **W-ill/ W-ay Forward** (2.1. attēls). Modeļa nosaukums ir šo četru vārdu akronīms.



2.1. attēls. GROW modeļa galvenie posmi

GROW modelis tiek izmantots, uzsākot konsultācijas atbalstu, lai noteiktu atbalsta virzienus. Nepieciešams ievērot soļus pareizā secībā. Pirmais solis mentora darbā ar aizbilstamo ir mērķu noteikšana. Ir ļoti svarīgi, lai mērķa vīzija tiktu radīta, pirms tiek uzsākta ar mērķi saistītās realitātes analīze, tās īstenošanas iespējas un turpmāko soļu plānošana, kas jāveic, lai sasniegtu šo mērķi.

GROW modeļa pamatā ir atbilstoši (spēcīgi) jautājumi, kurus mentors uzdod katrā posmā un kuri pietuvina aizbilstamo izvirzītā mērķa īstenošanai (2.2. attēls). GROW modeļa pirmie trīs posmi ir vērsti uz aizstājamā izpratnes attīstību, viņa realitātes analīzes perspektīvu paplašināšanu un iespējamiem darbības vektoriem. Ceturtais posms ir mentee apņemšanās uzsākt konkrētu rīcību.

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas izdošanai nenozīmē tās satura, kas atspoguļo tikai autoru viedokli, apstiprinājumu, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu. Projekta Nr.: 2020-1-LV01-KA226-VET-094498

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union



2.2. attēls. GROW modeļa jautājumu piemēri

Avots: pašu pētījums, pamatojoties uz: https://www.performanceconsultants.com un https://www.imperial.ac.uk/personal-tutors-guide/developing-students/coaching/the-grow-model/.

Mērķi. Sākotnējā posmā, strādājot ar aizbilstamo, ir nepieciešams pareizi formulēt mērķi un izveidot spēcīgu vīziju par šo mērķi. Šajā posmā tiek apzināti galvenie aizbilstamā centieni un uzdoti viņam vai viņai jautājumi: **Ko tu vēlies?** Šādā veidā tiek attīstīta motivācija darboties. Mērķiem jābūt konkrētiem, izmērāmiem, sasniedzamiem, atbilstošiem un ierobežotiem laikā (SMART), kā arī iedvesmojošiem un izaicinošiem.

Realitāte. Realitātes analīze attiecas uz pārskatu par aizbilstamā pašreizējo dzīves situāciju, tostarp iekšējo un ārējo šķēršļu identificēšanu. Šajā posmā aizbilstamais meklē atbildi uz jautājumu: Kur jūs

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas izdošanai nenozīmē tās satura, kas atspoguļo tikai autoru viedokli, apstiprinājumu, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu. Projekta Nr.: 2020-1-LV01-KA226-VET-094498

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

atrodaties tagad? Šis posms attiecas uz viņa/viņas pašreizējās situācijas pārbaudi, lietām, kas notiek šeit un tagad.

Iespējas. Šajā posmā mēs meklējam vislielāko pieejamo iespējamo risinājumu skaitu, kas ļaus īstenot aizbilstamā mērķi, ņemot vērā pieejamās iespējas, stiprās puses un resursus. Mēs meklējam atbildi uz jautājumu: Ko jūs varat darīt? (Kādas ir jūsu iespējas?) Šis posms attiecas uz iespējamo rīcības variantu radīšanu un efektīvu risinājumu meklēšanu.

Turpmākā rīcība (Will). Šajā pēdējā posmā mēs precizējam darbības un atbildību. Galvenais šajā posmā uzdotais jautājums ir: Ko jūs darīsiet? Mēs sagatavojam konkrētu rīcības plānu un nosakām uzdevumus un to īstenošanas laiku/periodu, kā arī aizbilstamā atbildību šajā jomā.

GROW modelis ir universāls, progresīvs un inovatīvs instruments radošuma un patstāvīgas domāšanas attīstīšanai. GROW modeļa izmantošanas galvenie ieguvumi ir tādi, ka tas palīdz attīstīt prasmes, zināšanas, pieredzi un radošumu, saasina koncentrēšanos uz mērķiem, vairo uzticību un apņemšanos, kā arī paaugstina izpratni un atbildību katrā jomā.

2.2. Darbības

2.2.1. Mentoram

Skaidri definējiet savu galveno mērķi, ko uzskatāt par sev visnozīmīgāko (piemēram, profesionālās izaugsmes jomā), un nosakiet laiku, kad tas jāīsteno. Nosakiet, kā jūs atzīsiet, ka šis mērķis ir sasniegts. Nosakiet īstermiņa, kā arī ilgtermiņa ieguvumus, ko gūsiet, īstenojot savu mērķi.

Pēc tam veiciet savas pašreizējās situācijas analīzi. Norādiet lietas, kas līdz šim ir paveiktas un kas jūs tuvina jūsu mērķa īstenošanai. Norādiet 2-3 galvenos šķēršļus (iekšējos un ārējos), kas kavē jūsu mērķa sasniegšanu.

Apsveriet, ko var darīt, lai jūsu mērķis tiktu veiksmīgi īstenots. Nosakiet trīs rīcības iespējas/iespējas, kas ļaus jums izmantot savas stiprās puses un pieejamos līdzekļus. Katrai iespējai norādiet 2-3 priekšrocības un ierobežojumus. Pēc tam izvēlieties iespēju, kas jums ir visizdevīgākā.

Šai iespējai definējiet trīs vai četras konkrētas darbības, kas ir vissvarīgākās jūsu mērķa sasniegšanai. Norādiet laiku, kas nepieciešams to īstenošanai, un veidu, kā ziņot par savu darbību rezultātiem.

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas izdošanai nenozīmē tās satura, kas atspoguļo tikai autoru viedokli, apstiprinājumu, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu. Projekta Nr.: 2020-1-LV01-KA226-VET-094498

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

2.2.2. Mentoram

Atbalstiet savu aizbilstamo, soli pa solim īstenojot GROW modeļa atsevišķus posmus. Jūs varat izmantot 2.2. ilustrāciju un uzdot jautājumus, kas ļaus aizbilstamajam koncentrēties uz konkrētu mērķi, kas viņam ir visnozīmīgākais, un plānot visefektīvāko un lietderīgāko tā īstenošanas veidu.

3. DILTSA PIRAMĪDA KĀ KOUČINGA METODE PROBLĒMU RISINĀŠANAI UN PĀRMAIŅU IEVIEŠANAI MENTORINGA PROCESĀ.

3.1. Teorija

Diltsa loģisko līmeņu piramīda (DPLL) ir viens no pamatinstrumentiem, uz kuriem balstās koučings. Tas ir noderīgs mentoringa procesā, jo atbalsta problēmu risināšanu un pārmaiņu vadību. Pārmaiņas, pie kurām mentors strādā kopā ar aizbilstamo, notiek daudzos dažādos līmeņos, un šīs dimensijas tiek ņemtas vērā Diltsa piramīdā. Mentors sesijas laikā var izmantot DPLL, lai paplašinātu aizbilstamā izpratni.

Šo metodi izstrādāja Roberts Diltss (1990, 1996), neirolingvistiskās programmēšanas (NLP) treneris. NLP ir neiropsiholoģiska pieeja, kas postulē, ka pastāv saikne starp neiroloģiskajiem procesiem, valodu un cilvēka uzvedību.

Diltsa piramīdas metode ļauj izpētīt konkrētu problēmu, pakāpeniski virzoties uz piramīdas loģiskajiem līmeņiem. Šī piramīda ir attīstīta Maslova piramīdas versija (Sandu, 2016). Izmantojot Diltsa piramīdu, jebkuru situāciju cilvēka dzīvē vai uzņēmumā var aplūkot no dažādiem līmeņiem. Tādējādi var atklāt nezināmas vajadzības un slēptās problēmas. Piramīdas pamatā ir koncepcija, ka nevienu problēmu nevar atrisināt, vienkārši paliekot tajā pašā līmenī: lai atrastu labāko risinājumu, ir jāpāriet uz augstāku līmeni. Izmaiņām augstākā līmenī mēdz būt lielāka ietekme uz zemākiem līmeņiem nekā otrādi (Fazel, 2013). Saskaņā ar šo modeli katrā gadījumā var atklāt vienus un tos pašus strukturālos elementus. Analizējot šos līmeņus, ir iespējams gūt jaunu ieskatu situācijā. Diltsa piramīdā ir šādi līmeņi (saraksts sākas no zemākā līmeņa un beidzas augšā - Diltss, 2006) - 3.1. attēls.

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas izdošanai nenozīmē tās satura, kas atspoguļo tikai autoru viedokli, apstiprinājumu, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu. Projekta Nr.: 2020-1-LV01-KA226-VET-094498

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union



3.1. attēls. Diltsa loģiskās domāšanas līmeņi
Avots: https://slidehunter.com/

Vide. Vide ir mūsu dzīves apstākļi. Diltsa loģiskie līmeņi ir balstīti uz konkrēta cilvēka objektīvo realitāti: dzīves apstākļiem un apkārtējo vidi. Tā ir atbilde uz šādiem jautājumiem: "Kas?", "Kad?", "Kur?". "Ar ko?", "Kam kas pieder?". Šeit mēs neredzam nekādu kustību. Kustība ir atrodama, kad mēs virzāmies augšup pa piramīdu.

Uzvedība. Indivīda rīcība. Ja pirmais līmenis ir mūsu dzīves apstākļi, tad otrais līmenis ir mūsu reakcija uz šiem apstākļiem. Uzvedības līmenis ir atbilde uz jautājumu "Ko es daru?". Šajā līmenī mēs varam atrast informāciju par izmaiņām un kustībām.

Kompetence. Tas ir indivīda prasmju un pieredzes līmenis. Galvenais jautājums šim līmenim ir: "Kā es varu ietekmēt pasauli? Ko es varu darīt? Ko es zinu?". Šajā līmenī mēs varam atrast stratēģijas, kas ir cilvēka uzvedības pamatā un sniedz atbildi uz jautājumu "Kā?". Šajā līmenī zināšanas ir galvenais cilvēkkapitāls.

Vērtības. Šajā līmenī mēs strukturējam savas vērtības un uzskatus, atbildot uz jautājumu, kāpēc mēs domājam tieši tā un kāpēc ne citādi? Vērtību līmenis sniedz atbildi uz jautājumu "Kāpēc tas ir tik svarīgi?".

Identitāte. Vienkāršāk sakot, identitāte ir atbilde uz jautājumu "Kas es esmu?". Ar kādu grupu mēs sevi identificējam un kā mēs sevi redzam pasaulē? Indivīdi var noskaidrot, kā viņi sevi redz, kas viņi ir, kādi indivīdi viņi ir, kā viņi veido savas attiecības ar citiem.

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas izdošanai nenozīmē tās satura, kas atspoguļo tikai autoru viedokli, apstiprinājumu, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu. Projekta Nr.: 2020-1-LV01-KA226-VET-094498

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Mērķis. Tas ir augstākais līmenis, kas attiecas uz vērtībām un dzīves jēgu. Šajā stratēģiskajā līmenī indivīds atbild uz jautājumu: "Kāpēc es dzīvoju?". Bieži vien mūsu problēmu cēloņi un to risinājumi ir atrodami zemākajos līmeņos.

Analizējot situāciju no dažādiem aspektiem, ir iespējams rast jaunu un efektīvāku risinājumu. Lai to panāktu, jums būs jāzina, kā strādāt ar Diltsa piramīdu. Vispirms ir būtiski pareizi formulēt savus jautājumus un problēmas. Pirms sākat strādāt ar piramīdu, jums ir jānosaka problēmas, ar kurām vēlaties strādāt. Pēc tam jānosaka, kuram piramīdas loģiskajam līmenim pieder jūsu problēma. Pēc tam analizējiet problēmu, sākot no piramīdas pamatnes un virzoties uz augšu. Pēc tam pretējā secībā: no piramīdas augšdaļas uz apakšdaļu.

3.2 . Darbības

Izmantojiet sešus loģiskās domāšanas līmeņus, kurus ir izstrādājis Roberts Diltss, lai analizētu turpmāk aprakstīto gadījumu. Jūs varat izmantot 3.2. attēlu. Mentee vēlas pamest pilna laika darbu. Pašreizējā amatā viņš ir nostrādājis pēdējos piecus gadus. Tomēr viņam ir sajūta, ka viņš nerealizē sevi. Viņš vēlētos uzsākt savu uzņēmējdarbību. Pašlaik viņš strādā citu labā, bieži vien desmit stundas dienā. Viņš vēlētos koncentrēties uz savu kaislību un sapņu īstenošanu un kļūt neatkarīgāks.



3.2. attēls. Diltsa piramīda - atbalsta jautājumi

Avots: pašu veikts pētījums.

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas izdošanai nenozīmē tās satura, kas atspoguļo tikai autoru viedokli, apstiprinājumu, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu. Projekta Nr.: 2020-1-LV01-KA226-VET-094498

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

4. ATBALSTĪT KOUČINGA RĪKU IZMANTOŠANU, IZMANTOJOT INFORMĀCIJAS TEHNOLOĢIJAS.

4.1. Teorija

Pēdējos gados papildus tradicionālajam mentoringam un koučingam, kas notiek tiešā kontaktā ("aci pret aci"), tika ieviestas to formas, kas balstītas uz informācijas (IKT) tehnoloģiju - interneta, mobilo ierīču (viedtālruņa, planšetdatora) vai sociālo tīklu vietņu - izmantošanu.

E-kočings, tāpat kā e-monitorings, ir balstīts uz virtuāliem kontaktiem un interneta vides izmantošanu attiecībās - saruna notiek internetā. Tiešsaistes koučinga programmas tika izveidotas kā atbilde uz laika un telpas ierobežojumiem, kas saistīti ar tradicionālā koučinga izmantošanu, ļaujot samazināt problēmas, kas saistītas ar kouču pieejamību. Tiešsaistes modelis ļauj koučējam sazināties ar kouču arī tad, ja tiešās attiecības nav iespējamas ģeogrāfiskā attāluma vai citu iemeslu dēļ (piemēram, invaliditāte, rūpes par mazu bērnu). Izvēloties e-kočingu, ir iespējams atrast kouču, kura profesionālā pieredze, darba metodika un specializācija ir vistuvāk koučējamā vajadzībām.

Nesen, sākoties COVID-19 pandēmijai, ir palielinājusies nepieciešamība izstrādāt e-kočingu kā alternatīvu tradicionālajam koučingam. Pat tikšanās, kas agrāk notika tradicionāli, izolētības un sociālās distances prasību dēļ ir pārceltas uz virtuālo vidi.

Koučinga procesā ir iespējams izmantot videokonferenču programmas, piemēram, Skype, Zoom. Ir iespējams izveidot savienojumu, izmantojot tīmekļa kameru vai tikai balss savienojumu. Ir iespējams izmantot arī e-pastus vai tālruņus, tērzētavas, emuārus, interneta forumus, kas piedāvā iespēju uzdot jautājumus un saņemt atbildes, podkāstus, kas ļauj cilvēkiem lejupielādēt multivides failus vai klausīties MP3 failus. Citi rīki ir sociālie tīkli, piemēram, Facebook un Twitter, kā arī virtuālās pasaules, kas ļauj lietotājam mijiedarboties ar citiem bez ģeogrāfiskiem ierobežojumiem.

Tradicionālo koučingu ir iespējams atbalstīt arī ar informācijas tehnoloģijām, piemēram, izmantot mobilās lietotnes, kas ļauj sekot līdzi koučējamā progresam vai paplašināt viņa zināšanas. Tomēr ir arī risinājumi, kas koučinga procesā ļauj aizstāt cilvēku ar avatāru (4.1. attēls).

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas izdošanai nenozīmē tās satura, kas atspoguļo tikai autoru viedokli, apstiprinājumu, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu. Projekta Nr.: 2020-1-LV01-KA226-VET-094498

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union



4.1. attēls. Avatāra izmantošanas iespēju demonstrācija

Avots: Virtuālais treneris, https://virtual-trainer.de [2022.05.02]

Populārākie koučinga veidi ir personīgais koučings, dzīves koučings, karjeras koučings, biznesa koučings, attiecību koučings un grupu koučings. Neatkarīgi no dažādiem viedokļiem par jauno mediju izmantošanu koučingā, ir nepieciešams noteikts IT un komunikācijas kompetences līmenis cilvēkiem, kas tos izmanto.

4.2. Darbības

4.2.1. Darbība 1

Vai jūs interesē kāda izvēlēta tēma, meklējat iedvesmu vai varbūt vēlaties kļūt par labāku treneri? Pārbaudiet, vai varat atrast podkāstu, kas ir paredzēts tieši jums.

Lietošana: Castbox, iTunes, Apple Podcasts, Stitcher

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas izdošanai nenozīmē tās satura, kas atspoguļo tikai autoru viedokli, apstiprinājumu, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu. Projekta Nr.: 2020-1-LV01-KA226-VET-094498

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union



4.2. attēls. Koučinga podkāstu piemēri

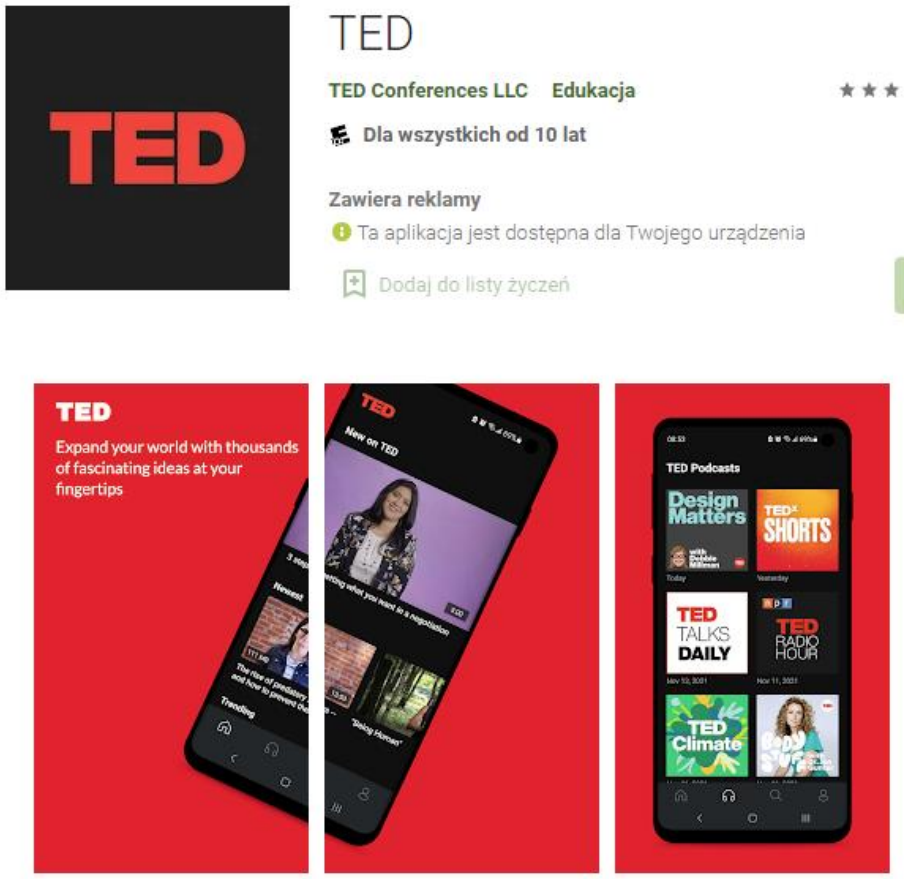
Avots: www.castbox.fm

4.2.2. Darbība 2

Interesantas populārzinātniskas lekcijas, runas un īsfilmas no dažādām jomām, kas ierakstītas TED (Technology, Entertainment and Design) konferencēs, kuras notika dažādās pasaules vietās, ir pieejamas dažādās valodās vietnē www.ted.com. Ir iespējams izmantot arī TED Conferences LLC lietojumprogrammu.

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas izdošanai nenozīmē tās satura, kas atspoguļo tikai autoru viedokli, apstiprinājumu, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu. Projekta Nr.: 2020-1-LV01-KA226-VET-094498

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union



4.3. attēls. TED lietojumprogramma - iedvesmojošu lekciju, runu un filmu piemērs.

Avots: https://play.google.com

4.2.3. Darbība 3

Vai esat treneris un vēlaties vadīt tiešsaistes sesiju? Izmantojiet platformas praktiķiem, kas ļauj plānot darbu, uzlabot satura veidošanu un klientu pārvaldību (piemēram, NOOMII, https://www.noomii.com). Jūs varat izmantot arī tradicionālos koučinga rīkus, lai mūsdienīgi strādātu ar koučējamo. Izmēģiniet tīmekļa vietnēs vai lietojumprogrammās pieejamos rīkus, kas ļauj izmantot populāras koučinga metodes - GROW modeli, DILTS PYRAMID vai WHEEL OF LIFE.

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas izdošanai nenozīmē tās satura, kas atspoguļo tikai autoru viedokli, apstiprinājumu, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu. Projekta Nr.: 2020-1-LV01-KA226-VET-094498

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Mobilo lietotņu piemēri, kas piedāvā šādus risinājumus, ir šādi: Piemēram, SHIFT - Dzīves rats, Dzīves rats, Dzīves rats, uzlabot manu dzīvi, Diarize, Coachology dzīves rats vai GROW Coach.



4.4. attēls. GROW Coach lietojumprogramma - piemērs lietojumprogrammai, kas ļauj izmantot populāro koučinga tehniku.

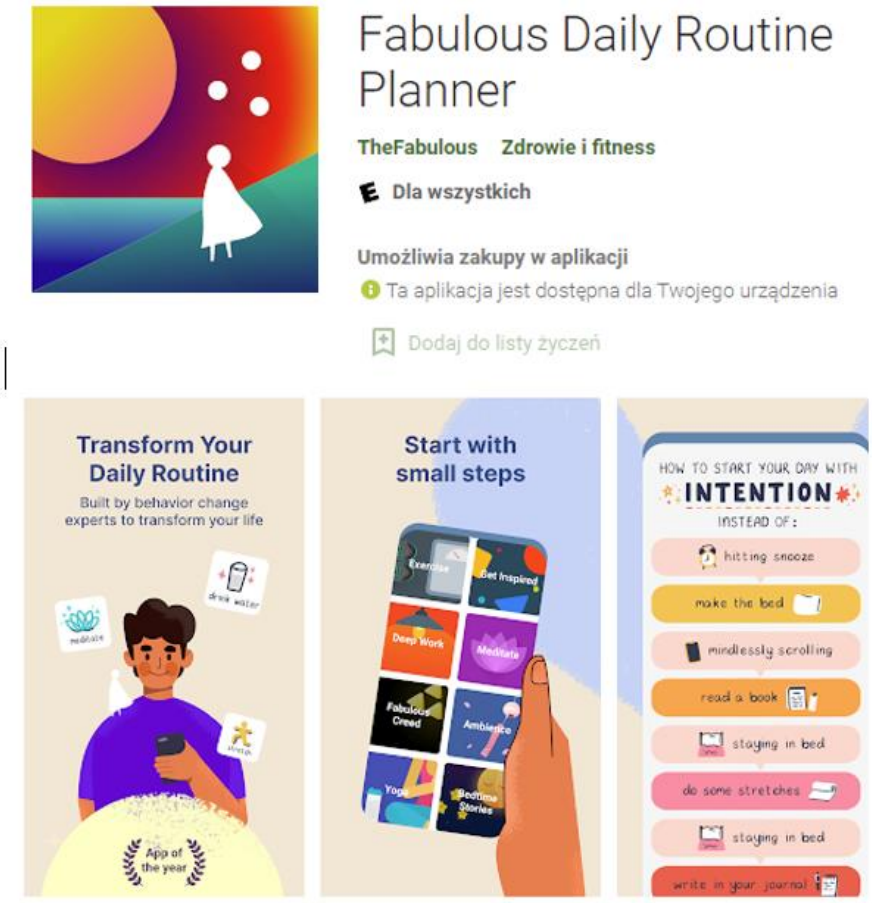
Avots: https://play.google.com

4.2.4. Darbība 4

Ir daudz lietojumprogrammu, kuru mērķis ir aktivizēt veselīgu dzīvesveidu, palīdzot uzturēt diētu, pareizu uzturu un fiziskās aktivitātes. Jums ir nepieciešama šāda veida motivācija - atrodiet lietojumprogrammu, kas jums palīdzēs. Fabulous platforma sākotnēji tika radīta, lai atbalstītu ieradumu ievērošanas uzskaiti, šodien tā ir pašpilnveides, koučinga un garīgās veselības uzlabošanas platforma.

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas izdošanai nenozīmē tās satura, kas atspoguļo tikai autoru viedokli, apstiprinājumu, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu. Projekta Nr.: 2020-1-LV01-KA226-VET-094498

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union



4.5. attēls. Pasakains ikdienas rutīnas plānotājs - pašpilnveides lietojumprogrammas piemērs
Avots: https://play.google.co m

Mentoringa prakse balstās uz koučingā izmantotajām metodēm un paņēmieniem. Šajā nodaļā uzmanība pievērsta ne tikai izvēlēto rīku aprakstam, bet arī to pielāgošanas mentora darbam iespēju raksturojumam. Teorētiskie aspekti ir papildināti arī ar priekšlikumiem individuālo koučinga metožu praktiskai izmantošanai mentoringa un e-mentoringa pasākumos.

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas izdošanai nenozīmē tās satura, kas atspoguļo tikai autoru viedokli, apstiprinājumu, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu. Projekta Nr.: 2020-1-LV01-KA226-VET-094498

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

BIBLIOGRĀFIJA

1. Bęcka M. (2021), Mentoring: lepsze rozumienie definicji mentoringu, https://emccpoland.org/2021/11/08/mentoring-lepsze-rozumienie-definicji-mentoringu/.
2. Byrne U. (2005). Dzīves rats: Ritenis: Efektīvi soļi stresa vadībai. Business Information Review, 22(2):123-130.
3. Dilts R. (1990). Pārliecību sistēmu maiņa ar NLP. Capitola, CA: Meta Publications.
4. Dilts R. (2006). Od Przewodnika do Inspiratora, Polski Instytut NLP, Warszawa.
5. Dilts R. (1996). Vizionārās līderības prasmes. SUA: Meta Publications.
6. Downey M. (2003). Efektīvs koučings. Treneru trenera mācība, Texere.
7. Fazel P. (2013). Skolotājs-skolotājs-students koučinga modelis: A vehicle to improve efficiency of adult institution, Procedia - Social and Behavioral Sciences 97, 384 - 391, DOI: 10.1016/j.sbspro.2013.10.249
8. Grant, A. (2006). Personisks skatījums uz profesionālo koučingu un profesionālās izaugsmes veicināšanu.
9. koučinga psiholoģija. International Coaching Psychology Review, 1(1).
10. Džefrijs S., Kā izmantot dzīves koučinga novērtējuma ratu personīgajai piepildīšanai (ietver arī biznesa ratu), https://scottjeffrey.com/wheel-of-life/.
11. Luīze E. (2022). Pilnīgs ceļvedis dzīves ritenī. https://www.thecoachingtoolscompany.com/wheel-of-life-complete-guide-everything-you-need-to-know.
12. Luīze E. (2022). Dzīves rata kategorijas - līdzsvarotai vai pilnvērtīgai dzīvei. https://www.thecoachingtoolscompany.com/wheel-of-life-temnplate-categories.
13. Kim M. O., Suh, R. R. (2002). E-mentoringa sistēmas izstrāde biroja speciālistiem, Journal of Secretarial Science, 11(1), 121-141.
14. Miller K., 17 labākās tiešsaistes koučinga programmas, programmatūra un rīki, https://positivepsychology.com/online-coaching-software-tools [2022.05.18]
15. Mróz J. (2013). Coaching i mentoring wobec współczesnych wyzwań w rozwoju darbinieku, Nauki o Zarządzaniu, 3 (16).
16. Parsloe E., Leedham M. (2018). Coaching i mentoring. Strategie. Taktyki. Techniki, Wydawnictwo Naukowe PWN.
17. Performance Consultants, https://www.performanceconsultants.com/
18. Rowland K. N. (2012), E-Mentoring: An Innovative Twist to Traditional Mentoring, Journal of Technology Management & Innovation, 7(1), 228-237.

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas izdošanai nenozīmē tās satura, kas atspoguļo tikai autoru viedokli, apstiprinājumu, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu. Projekta Nr.: 2020-1-LV01-KA226-VET-094498

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

19. Sandu A. (2016). Neiroloģisko līmeņu piramīdas izmantošana cilvēkresursu motivācijas vadībā, Revista Romaneasca pentru Educatie Multidimensionala VIII(2), 31-44, DOI:10.18662/rrem/2016.0802.03.
20. Singh V., Bains D., Vinnicombe S. (2002). Informal Mentoring as an Organisational Resource, Long Range Planning, 35(4),389-405.
21. Straus S.E., Johnson M.O., Marquez C., Feldman M.D. (2013). Veiksmīgu un neveiksmīgu mentoringa attiecību raksturojums: kvalitatīvs pētījums divos akadēmiskajos veselības centros, Academic medicine, 88(1), 82-89.
22. Tolmacheva D., 7 labākās dzīves rata aplikācijas Android, https://androidappsforme.com/wheel-of-life-apps-android [2022.05.08]
23. Virtuālais treneris, https://virtual-trainer.de [2022.05.02]
24. Warner, T. (2012). E-coaching sistēmas: Ērts, jebkurā laikā, jebkurā vietā un necilvēcīgs. Performance Improvement, 51, 22-28.
25. Whitmore J. (1992). Coaching for Performance. GROWing People, Performance and Purpose.
26. Żukowska J. (2012). Naukowe ujęcie coachingu, [w:] P. Wachowiak (2012). Człowiek w organizacji. Teoria i prakska, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa.
27. https://leadersheep.com.pl/blog/model-grow-sztuka-zadawania-pytan-w-coachingu
28. https://www.imperial.ac.uk/personal-tutors-guide/developing-students/coaching/the-grow-model/
29. http://www.educoaching.pl/2011/06/model-grow-struktura-sesji-coachingowej.html

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas izdošanai nenozīmē tās satura, kas atspoguļo tikai autoru viedokli, apstiprinājumu, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu. Projekta Nr.: 2020-1-LV01-KA226-VET-094498

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Izglītojošs komplekts

E-mentorings: Jauna kvalifikācija tālākizglītības un apmācības jomā

4. modulis:

Tiešsaistes individuālā mijiedarbība, Virtuālās komandas

Autors (-i):

*D.oec.,**Ingrīda Veipa** (Jēkabpils Agrobiznesa koledža)*

*M.sc.pol., **Marika Boķe** (Jēkabpils Agrobiznesa koledža)*

Saturs

Ievads **Saziņa e-vidē, VIRTUĀLĀ** SADARBĪBA

VIRTUĀLĀS KOMANDAS VAI E-GRUPAS.

VADĪBAS PRASMES E-VIDĒ

VIDEOKOMUNIKĀCIJAS RĪKU IZMANTOŠANAS IESPĒJAS TĀLMĀCĪBAS PROCESA ORGANIZĒŠANĀ.

KOMANDAS PĀRVALDĪBA ATTĀLINĀTI

DIGITĀLI KOMPETENTAS IZGLĪTĪBAS IESTĀDES RAKSTUROJUMS

DIGITĀLI KOMPETENTAS IZGLĪTĪBAS IESTĀDES VĒRTĒŠANAS KRITĒRIJI

SKOLO.LV PLATFORMAS IZMANTOŠANA MĀCĪBU PROCESA ORGANIZĒŠANĀ.

Bibliogrāfija

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas izdošanai nenozīmē tās satura, kas atspoguļo tikai autoru viedokli, apstiprinājumu, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu. Projekta Nr.: 2020-1-LV01-KA226-VET-094498

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Ievads

Mentorings ir process, kurā cilvēks kalpo kā mentors, kas veicina un palīdz citam attīstīties (Gay, 1995).

Attiecības starp mazāk pieredzējušu personu un pieredzējušāku personu, kas pazīstama kā mentors), ar kuru palīdzību mentors veicina un atbalsta mācīšanos. Tās var būt individuālas attiecības vai vairāku mentoru tīkls. Šajā tīklā var būt kolēģi, "pakāpju priekšā" esoši kolēģi vai darba vadītāji. Psihosociālais mentorings ietver tādas mentora lomas kā padomdevējs vai draugs, bet ar karjeru saistītais mentorings ietver tādas mentora lomas kā treneris vai sponsors. Katra mentoringa struktūra var būt piemērotāka konkrētu mentoringa funkciju vai vēlamo rezultātu atbalstam. Piemēram, vienaudžu mentoringa struktūra var veicināt psihosociālās funkcijas, savukārt uzraudzības mentorings var veicināt karjeras funkcijas.

Mentorings ir strukturētākas, noturīgākas attiecības, lai atbalstītu profesionāļus karjeras sākumposmā, karjeras pārejas posmā vai tad, kad viņi saskaras ar īpašām grūtībām. Piemēram, jaunkvalificēti skolotāji, skolotāji, kas ir palīgskolotāji un atgriežas darbā, vai nesen iecelti direktori var gūt labumu no mentora. Mentors parasti ir pieredzējušāks kolēģis, kurš pārzina otras personas vajadzības un profesionālo kontekstu. Process parasti ir laika ziņā ierobežots, un tajā liela uzmanība tiek pievērsta mazāk pieredzējušā kolēģa mācīšanas prasmju un klases prakses attīstīšanai. Mentorings ir visefektīvākais, ja mentori ir izvēlēti, ņemot vērā viņu zināšanas un pieredzi, un viņiem tiek nodrošināta apmācība par mentoringa prasmēm, pieaugušo izglītību un spēju noteikt un izplatīt labāko praksi.

Mentorings pēc savas būtības garantē jauniešiem, ka ir kāds, kam viņi rūp, apliecina, ka viņi nav vieni, risinot ikdienas problēmas, un liek viņiem justies svarīgiem. Pētījumi apstiprina, ka kvalitatīvām mentoringa attiecībām ir spēcīga pozitīva ietekme uz jauniešiem dažādās personīgās, akadēmiskās un profesionālās situācijās. Galu galā, mentorings nodrošina jaunietim personīgo izaugsmi un attīstību, kā arī sociālās un ekonomiskās iespējas. Tomēr ne katrs jaunietis saņem mentora atbalstu.

Covid 19 pandēmija norādīja uz nepieciešamību attīstīt e-mentoringu. Attālinātā saziņa kļuva arvien aktuālāka arī uzņēmēju vidū, jo visās nozarēs komunikācija no tiešās uz attālināto pārgāja no tiešās uz attālināto.

1.KOMUNIKĀCIJA E-VIDĒ, VIRTUĀLĀ SADARBĪBA

Saziņa e-vidē notiek dažādos veidos, tāpat kā saziņa klātienē. Dažiem ir viegli atrast valodu, citiem saziņa sagādā grūtības. Tomēr e-vidē cilvēkiem ir vieglāk komunicēt, jo nav tieša kontakta, cilvēki viens otru neredz, tāpēc nevar novērot ķermeņa valodu, kas papildina verbālo komunikāciju.

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas izdošanai nenozīmē tās satura, kas atspoguļo tikai autoru viedokli, apstiprinājumu, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu. Projekta Nr.: 2020-1-LV01-KA226-VET-094498

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Virtuālā sadarbība ir e-grupas dalībnieku sadarbības forma, kurā tiek izmantoti verbāli, vizuāli, rakstiski un digitāli mediji.

Virtuālajai sadarbībai tiek izmantoti dažādi saziņas kanāli sarakstei, zvaniem, videokonferencēm: sociālie tīkli, e-pasti, Whatsapp, Google Meet, Zoom, Microsoft Teams, Skype. Efektīvāki ir tie kanāli, kas piedāvā tiešsaistes sadarbības rīkus, ļauj dalīties ar materiāliem un veikt labojumus esošajā failā.

Virtuālā sadarbība ir ātrāka, ja varat nodrošināt tādu saziņas veidu, kas līdzinās tiešai mijiedarbībai starp komandas locekļiem. Tomēr tehnoloģiskie ierobežojumi neļauj virtuālajai sadarbībai būt tikpat efektīvai kā saziņai "aci pret aci". Komandas locekļi, kas strādā attālināti, parasti sazinās pa tālruni vai izmanto citas tehnoloģijas. Tā kā šāda veida saziņa neietver ķermeņa valodu un tūlītēju reakciju, sazinoties šādā veidā, var rasties dažādas interpretācijas un pārpratumi.

Ja dalībnieki ir iepazinušies klātienē, viņiem būs daudz vieglāk veidot attiecības e-vidē, jo viņi viens otru pazīst. Dalībniekiem, kuri pirmo reizi tiekas virtuālajā vidē, sadarbību atvieglotu organizācijas izveidotas vadlīnijas, kurās izskaidrota tehnisko rīku izmantošana un saziņas veidi. Jaunie dalībnieki būtu jāiepazīstina ar darba uzdevumu specifiku, piemēram, dalībniekiem būtu jānodrošina piekļuve dokumentu sastādīšanas procedūrām, reģistriem un piekļuve datubāzēm.

Saziņu e-vidē sarežģī tas, ka ir jābūt uzmanīgiem ar personas datu aizsardzību.

Kvalitatīva darba rezultāta pamatā ir vienošanās par to, kas ir vienas puses atbildība un kas - otras puses, kā arī patiesas rūpes par kopējā darba rezultāta sasniegšanu, atbalsts darba laikā, ik pa laikam pajautājot, kā veicas, vai būs iespējams iekļauties termiņos, kāds atbalsts ir nepieciešams.

Vairāki pētījumi liecina, ka klātienes tikšanās ir efektīvākas nekā digitālā komunikācija, tāpēc, ja iespējams, arī virtuālajām komandām būtu jādod iespēja tikties klātienē, tādējādi stiprinot savstarpējo sadarbību.

Vēlams piesaistīt komunikācijas speciālistus, kas mudina darba grupu vadītājus izmantot jaunus digitālos rīkus vai uzlabot esošos. Jauniešiem patīk izmantot tādus rīkus kā Kahoot, Mentimeter ātrai atgriezeniskajai saitei mācību procesā.

2.VIRTUĀLĀS KOMANDAS VAI E-GRUPAS

Jebkurai darba grupai - gan klātienes, gan attālinātai - ir nepieciešams vadītājs vai vadītājs, ja tā ir cita veida grupa. Protams, grupas var veidot arī bez vadītājiem, bet tad būs grūtības sadalīt pienākumus un uzdevumus. Ja grupai ir vadītājs, tad viņš varēs ne tikai sadalīt uzdevumus un pienākumus, bet arī sekot to izpildes gaitai.

Biežāk komandas tiek veidotas starp cilvēkiem, kas cits citu pazīst, tāpēc izveidot grupu nav grūti. Mācību procesa laikā darba grupu var izveidot pasniedzējs, neņemot vērā grupas dalībnieku

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas izdošanai nenozīmē tās satura, kas atspoguļo tikai autoru viedokli, apstiprinājumu, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu. Projekta Nr.: 2020-1-LV01-KA226-VET-094498

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

personīgo pazīšanos. Šobrīd populāra jaunu biznesa ideju konkursa forma ir hakatoni, kuros komandas tika veidotas e-vidē pēc biznesa/idejas izvēles.

Covid 19 pandēmijas laikā saziņa ar citiem kolēģiem un pasniedzējiem notika attālināti. Galvenās izmantotās platformas bija Zoom un Microsoft Teams. Socrative ir rīks, kas paredzēts testu izveidei, meklēšanai, izplatīšanai un veikšanai. Starp priekšrocībām ir vērts atzīmēt izstrādes vieglumu un patīkamo izskatu.

Virtuālā kopiena, e-kopiena, tiešsaistes kopiena ir cilvēku grupa, kas saziņai galvenokārt izmanto datortīklu tehnoloģijas (Kasjanovs, 2018).

3.VADĪBAS PRASMES E-VIDĒ

Efektīvs e-līderis ir tas, kurš apvieno grupas dalībniekus, izmantojot atbilstošu saziņas līdzekli, lai sasniegtu grupas mērķus, informē par mērķiem un uzdevumiem un savieno visus grupas dalībniekus, izmantojot zināšanas un pieredzi, lai pārvaldītu konfliktus un sarežģījumus.

E-līderi ir cilvēki, kas spēj veicināt veiksmīgas inovācijas un gūt labumu no informācijas un komunikācijas tehnoloģiju sasniegumiem. E-vides līderim piemīt tādas prasmes kā zināšanas par e-vidi, komunikācijas prasmes un vadības prasmes. Līderis e-vidē ne tikai uzņemas vadību, bet arī veido komandas kopējo noskaņojumu, palīdz risināt konfliktus, palīdz darba procesā iekļaut jaunus rīkus, uzrauga izvirzīto mērķu sasniegšanu un vada uzdevumus.

Viena no svarīgākajām vadības prasmēm e-vidē - darba plānošana - ir grūtāk īstenojama. Ir jāsaprot, ka efektīvs vadītājs vada ne tikai cilvēku komandu, bet arī mašīnas un tehnoloģijas. Ir svarīgi, lai cilvēki apzinātos, ka esat komandas daļa un ka gadījumā, ja kādam nepieciešama palīdzība, jūs esat pieejams. Vadītājam jāspēj veidot stipras saites starp komandas locekļiem, un e-vidē to ir grūtāk izdarīt. Vadītājam ir jāizveido informācijas nodošanas kanāli starp komandas locekļiem.

E-vadība nozīmē noteiktu spēju attīstīšanu, lai uzlabotu organizācijas darbību virtuālā darba vidē. E-līderiem ar noteiktām sociālajām prasmēm var nepietikt, lai vadītu virtuālajā vidē, kur šīs īpašības jāpapildina ar prasmēm vadīt dažādas virtuālās saziņas platformas. Dulebohn, J. H., & Hoch, J. E. (2017) uzsvēra nepieciešamību pēc jaunas teorijas un empīriskiem pētījumiem, lai palīdzētu organizācijām veidot, strukturēt un vadīt virtuālās komandas.

Darbs virtuālās komandās dažās nozarēs ir kļuvis arvien izplatītāks, jo īpaši pēc Kovid 19 pandēmijas. Lai pievērstos strauji augošajiem tirgiem, uzņēmumi veic izmaiņas vadības struktūrās, darba sistēmās un tehnoloģiju ieviešanā. Cilvēkresursu attīstības un virtuālo cilvēkresursu attīstības praktiķiem un pētniekiem būtu jāizmanto labas prakses piemēri no iepriekš veiktajiem pētījumiem par virtuālajām komandām. Dalīta vadība ir viena no jaunajām pieejām, kas ir daudzsološa sarežģītu

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas izdošanai nenozīmē tās satura, kas atspoguļo tikai autoru viedokli, apstiprinājumu, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu. Projekta Nr.: 2020-1-LV01-KA226-VET-094498

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

problēmu risināšanā, jo tā reaģē uz problēmām, izmantojot visu dalībnieku zināšanas (Soo Jeoung Han, 2022).

E-līderība attiecas uz vadību jaunā laikmetā, proti, informācijas laikmetā, ko raksturo strauja tehnoloģiju attīstība, globālā ekonomika, kurā uzņēmumi pastāvīgi pārvietojas pāri robežām, kur tie var gūt peļņu. Lai atrisinātu daudzas informācijas laikmeta radītās problēmas, ir nepieciešama līderība.

E-Leadership ir ļoti svarīga uzņēmumiem un nozarei, lai izceltos savā uzņēmējdarbībā. E-Leadership ir atslēga uz jauno digitālo tehnoloģiju izmantošanu inovācijai un pārveidošanai, kas tiek pārvaldīta atbilstošā organizatoriskā kontekstā un iekļauta uzņēmējdarbības stratēģijā. E-Leadership prasmes ir prasmes, kas nepieciešamas indivīdam, lai ierosinātu un īstenotu digitālo inovāciju:

- Stratēģiskā vadība: Vadīt starpdisciplinārus darbiniekus un ietekmēt ieinteresētās puses pāri robežām (funkcionālajām, ģeogrāfiskajām).

- Uzņēmējdarbības veiklība: inovatīvi uzņēmējdarbības un darbības modeļi, kas sniedz vērtību organizācijām.

- Digitālā veiklība: paredzēt un virzīt pārmaiņas, lai uzlabotu uzņēmējdarbības veiktspēju, izmantojot digitālo tehnoloģiju tendences kā inovācijas iespējas (Wang, 2009).



1. attēls E-Leadership prasmju trīsstūris

E-līderi ir cilvēki, kas spēj veicināt veiksmīgas inovācijas un gūt labumu no informācijas un komunikācijas tehnoloģiju sasniegumiem. Tiek uzskatīts, ka pietiekama e-līderības prasmju nodrošināšana ekonomikā veicinās ekonomikas izaugsmi un darbavietu radīšanu, jo tai ir būtiska nozīme inovācijas iespēju apzināšanā un izmantošanā. E-līderības prasmes ietver kompetences, kas

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas izdošanai nenozīmē tās satura, kas atspoguļo tikai autoru viedokli, apstiprinājumu, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu. Projekta Nr.: 2020-1-LV01-KA226-VET-094498

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

ļauj indivīdam iniciēt un vadīt ar IKT saistītu inovāciju ieviešanu visos uzņēmuma līmeņos, sākot ar uzņēmuma izveidi.

Virtuālās komandas locekļus parasti šķir attālums, un tos daudz vairāk ietekmē kultūras, ģeogrāfiskie un valodas faktori. Lai virtuālās komandas strādātu efektīvi, tām ir nepieciešami kompetenti vadītāji, kas spēj noteikt skaidrus komandas darbības principus un atbalstīt pozitīvu grupas dinamiku.

4. VIDEOKOMUNIKĀCIJAS RĪKU IZMANTOŠANAS IESPĒJAS ATTĀLINĀTĀ MĀCĪBU PROCESA ORGANIZĒŠANĀ.

Kovid-19 pandēmija ieviesa savas korekcijas pasaules iedzīvotāju dzīvē, arī Latvijā, kad darbs un mācības bija jāplāno attālināti. Līdz ar to radās nepieciešamība pēc dažādiem tiešsaistes rīkiem.

Autori pētīja visbiežāk izmantotos videokomunikācijas līdzekļus tālmācības procesa organizēšanā.

1. tabula

Video saziņas rīku salīdzinājums

Nosaukums	Apraksts (iespējas)	Grupas veidošana	Atsauksmes
MS Teams	MS Teams ir izdevīgi izmantot, ja izmantojat Microsoft un esat iegādājies licenci. Varat izmantot arī bezmaksas versiju. Šeit varat izveidot grupas, plānot tiešsaistes kalendārā, kopīgot ekrānu, pievienot failus, piešķirt uzdevumus, izmantot tāfeli. Nodarbības var ierakstīt.	Grupas var veidot	Atsauksmes var sniegt, rakstot tērzētavā, ieslēdzot mikrofonu un videokameru un atbildot, kopīgojot dokumentus un aizpildot tos kopā vai individuāli, un tās ir redzamas visiem savienotajiem dalībniekiem.

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas izdošanai nenozīmē tās satura, kas atspoguļo tikai autoru viedokli, apstiprinājumu, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu. Projekta Nr.: 2020-1-LV01-KA226-VET-094498

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Palielināt 	Lai rīkotu Zoom sanāksmi, ir nepieciešams Zoom konts. Veicot tiešsaistes nodarbības, ir mazāk iespēju. Bezmaksas versijā jūs varat izmantot 40 minūtes, un pēc tam tikšanās tiek atcelta, un dalībnieku skaits ir līdz 100. Nodarbības var ierakstīt. Nav kalendārā. Un, lai uzaicinātu piedalīties, katram dalībniekam ir jānosūta saite.	Pārtraukuma telpas iespēja ļauj tiešsaistes sanāksmes dalībniekus sadalīt atsevišķās virtuālās telpās, kurās viņi var strādāt atsevišķi no pārējiem. Varat iestatīt laiku, un, kad tas beidzas, jūsu dalība mazajā grupā tiek atcelta. Tiešsaistes vadītājs var arī pāriet no vienas grupas uz citu un strādāt	Atsauksmes var sniegt, rakstot tērzēšanas telpā, ieslēdzot mikrofonu un videokameru un atbildot.
Google Meet 	Ikviens, kam ir Google konts, var izveidot tiešsaistes sanāksmi ar līdz 100 dalībniekiem un katrā sanāksmē runāt līdz 60 minūtēm. Sanāksmes tiešraide ar subtitriem (būs angļu valodā), ekrāna koplietošana ar dalībniekiem.	Nav informācijas par to, vai varat izveidot grupas un strādāt.	Ziņu sūtīšana dalībniekiem, integrācija ar Google un Microsoft Office lietotnēm (uzaicinājumam var pievienot arī Microsoft Office lietotājus).

Veicot salīdzinājumu, autori atzīst, ka MS Teams ir labāk izmantojams mācību procesā, un, ja izglītības iestāde izmanto Office365, tad ir iespējams arī koplietot failus un strādāt gan kopā, gan atsevišķi, tādējādi iegūstot atgriezenisko saiti.

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas izdošanai nenozīmē tās satura, kas atspoguļo tikai autoru viedokli, apstiprinājumu, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu. Projekta Nr.: 2020-1-LV01-KA226-VET-094498

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

5.VADĪT KOMANDU ATTĀLINĀTI

Organizējot izglītības procesu attālināti, jādomā par efektīvu darba komandu izveidi un konsultēšanu. Efektīvai komandas vadībai e-vidē ir nepieciešami tehniski risinājumi (datori, projektori, internets u. c.). Kā viens no vadības rīkiem ir klasiskais e-pasts, tomēr tas vairāk noder sarakstei. Uzņēmējdarbības vidē CRM platformu var uzskatīt par vadības rīku. Šo platformu priekšrocība ir tā, ka vadītājs var ne tikai vadīt darba grupas, bet arī sekot visam darba procesam. Kā viens no efektīviem grupas darba rīkiem, ko var izmantot, lai grupa varētu kopīgi sekot līdzi procesiem, ir Miro platforma.

Komandu var vadīt attālināti, izmantojot dažādus rīkus, ko piedāvā biežāk izmantotās platformas Zoom, Google Meet, Microsoft Teams u. c., kas ļauj rīkot konferences reālajā laikā.

Viens no pārvaldības rīkiem ir arī ziņotāji, kur varat izveidot grupas vai sazināties privāti, piemēram, Whatsapp, Viber, Telegram. Šīs saziņas platformas var viegli izmantot arī neformālu attiecību uzturēšanai, kas ir ne mazāk svarīgi, lai motivētu jauniešus sasniegt darba grupas mērķus. Svarīga ir arī neformālā saziņa, kas ietver iepazīšanos ar grupas dalībniekiem, viņu hobiju, interešu un talantu izzināšanu.

No vienas puses, komandu attālinātā vadība prasa stingrākas kontroles procedūras, jo, nesatiekoties klātienē, visus veicamos uzdevumus var atlikt uz pēdējo brīdi. Tajā pašā laikā jāizvēlas tās informācijas tehnoloģijas un rīki, kas vislabāk ļauj jauniešiem justies patstāvīgiem un apzināties atbildību patstāvīgi veikt darbu noteiktajos termiņos (pašvadība). Svarīgi ir veidot savstarpēji uzticības pilnas attiecības komandā.

Ja nav iespējama tieša komandas locekļu tikšanās, tad jāizmanto tās platformas, kas piedāvā spēlēt spēli neformālā vidē un tādējādi saliedēt komandu. Jānodrošina ātra informācijas apmaiņa un efektīvi saziņas kanāli. Ja komandas projekts tiek īstenots pa daļām, tad savstarpēji jāvienojas par informācijas iesniegšanas termiņiem. Komandas ietvaros jānosaka informācijas iesniegšanas formāts un standarti, jo katram dalībniekam var būt atšķirīgs viedoklis par to, cik daudz informācijas ir pietiekami un kāda informācija vispār ir nepieciešama. Jāņem vērā organizācijās pastāvošie ētikas un saziņas standarti.

Papildus saziņas saturam ir jāzina, kādi saziņas līdzekļi un kanāli ir pieejami jauniešiem. Kādam cilvēkam var būt ērtāk strādāt, izmantojot mobilo tālruni, tāpēc pārliecinieties, vai visas lietotnes un platformas ir atbalstītas mobilajās ierīcēs. Arī interneta pieejamība un ātrums ir svarīgs faktors, izvēloties komandas saziņas metodes un platformas. Visērtāk ir noskaidrot, veicot nelielas aptaujas, un dažos gadījumos ir lietderīgi veikt anonīmas aptaujas, lai iegūtu reālo situāciju.

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas izdošanai nenozīmē tās satura, kas atspoguļo tikai autoru viedokli, apstiprinājumu, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu. Projekta Nr.: 2020-1-LV01-KA226-VET-094498

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Populārs rīks jauniešu un pedagogu savstarpējai saziņai ir WhatsApp. To var izmantot, lai uzturētu "komandas garu", regulāri aicinot iesaistīties viedokļu apmaiņā, veidojot ziņojumus aptaujas jautājumu veidā, kas mudina dalībniekus sniegt savu atbildi un dalīties ar papildu pieredzi un/vai fotoattēliem par konkrēto tēmu. Svarīgi ir definēt konkrētu problēmu un nodrošināt, lai iesaistītajiem būtu iespēja strādāt komandā (ieteikt, kādus rīkus izmantot, kādā formātā prezentēt savu risinājumu u. c.).

Saziņā ar komandas biedriem ir svarīgi atrast individuālu pieeju katram no viņiem.

Ar ļoti vienkāršiem jautājumiem, piemēram, "Kā jums veicās ar uzdevumu?", "Kurš informācijas avots sniedza vislielāko ieskatu problēmjautājumā?".

Šādā veidā tiek nodrošināta iespēja dalībniekiem regulāri runāt par savām sajūtām, izaicinājumiem, panākumiem un neveiksmēm, kas radušās, strādājot attālināti.

Strādājot attālināti, ir svarīgi nodrošināt iespēju saņemt atgriezenisko saiti, piemēram, kopīgot datora ekrānu, lai jūs uzreiz varētu redzēt, kā tiek risināts uzdevums, un varētu ierosināt uzlabojumus. Jums jāizvēlas tie digitālie rīki, kuros ir iespēja koplietot ekrānu un ar dokumentu vienlaikus var strādāt vairāki cilvēki.

MURAL savieno komandas ar digitālo tāfeli, Jamboard ir digitālā tāfele, kas ļauj sadarboties reāllaikā, izmantojot Jamboard ierīci (55 collu digitālo tāfeli, kas darbojas ar G Suite pakalpojumiem), tīmekļa pārlūkprogrammu vai mobilo lietotni. Canvanizer ir tīmekļa rīks, kas palīdz noteikt stratēģiju, izmantojot iepriekš strukturētus audekla veidnes.

6.DIGITĀLI KOMPETENTAS IZGLĪTĪBAS IESTĀDES RAKSTUROJUMS

Latvijā kopš 2021. gada jūnija Valsts izglītības satura centrs īsteno Eiropas Sociālā fonda projektu "Kompetenču pieeja mācību saturā". *Skola2030* ir uzsākusi pedagogu profesionālās kompetences pilnveides kursu "Izglītības tehnoloģiju mentora loma mērķtiecīgai tehnoloģiju izmantošanai izglītībā". Šīs nodarbības plānotas pedagogiem, kuri darbosies kā metodiķi - pieaugušo izglītotāji, lai mērķtiecīgi iesaistītu izglītības tehnoloģijas mācību procesā. Šādu lomu plānots noteikt gan katras izglītības iestādes, tostarp pirmsskolas, līmenī, gan pašvaldības līmenī.

Valsts izglītības satura centra (VISC) īstenotā projekta "Kompetenču pieeja mācību saturā" (Skola2030) mērķis ir izstrādāt, aprobēt un secīgi ieviest Latvijā vispārējās izglītības saturu un pieeju mācīšanai no pirmsskolas vecuma līdz vidusskolai, kuras rezultātā skolēni iegūtu dzīvei nepieciešamās zināšanas, prasmes un attieksmes.

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas izdošanai nenozīmē tās satura, kas atspoguļo tikai autoru viedokli, apstiprinājumu, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu. Projekta Nr.: 2020-1-LV01-KA226-VET-094498

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Projekta ietvaros tiek veikta šobrīd spēkā esošo mācību programmu dokumentu pārskatīšana un pilnveidošana, atjaunotu mācību programmu izstrāde un aprobācija, mācību priekšmetu programmu un mācību materiālu izstrāde, t.sk. bērniem ar īpašām vajadzībām vai veselības traucējumiem.

Raksta autore M. Boķe izmanto piedāvāto iespēju mācīties par izglītības tehnoloģiju mentori, lai izglītības iestādē, kurā strādā, palīdzētu pedagogiem apgūt dažādus digitālos rīkus, iegūt informāciju, meklēt un izmēģināt dažādas informācijas tehnoloģijas izglītības jomā, lai palīdzētu pedagogiem izglītības iestādes digitalizācijas procesā.

M. Boķe mācību laikā novērtēja, vai izglītības iestāde ir digitāli kompetenta. Vērtēšanā tika izmantoti kritēriji un trīs krāsas. Ar zaļu krāsu atzīmēti punkti, kas skolā jau tiek īstenoti, bet ar sarkanu - tie, kas rada vislielākās problēmas. Faktori, kas ir daļēji īstenoti, var tikt iekrāsoti dzeltenā krāsā. Pēc tam ir jāizvērtē, kura krāsa dominē turpmāk minētajos kritērijos. Tie faktori, kas skolā netiek īstenoti (sarkanā krāsa), tiek izvērtēts, vai tie ir jāattīsta, vai tie ir aktuāli izglītības iestādei.

7. DIGITĀLI KOMPETENTAS IZGLĪTĪBAS IESTĀDES VĒRTĒŠANAS KRITĒRIJI

1. *Iestādes administrācija un vadība:*
   - Ir izveidots digitālo tehnoloģiju izmantošanas redzējums.
   - Ir izstrādāts ilgtermiņa rīcības plāns digitālo tehnoloģiju un inovāciju ieviešanai.
   - Ir izstrādāts ilgtermiņa rīcības plāns digitālo tehnoloģiju infrastruktūras attīstībai.
   - Ir izstrādāts ilgtermiņa rīcības plāns digitālo tehnoloģiju izmantošanai, lai uzlabotu mācību procesu un padarītu skolu kā mācību organizāciju efektīvāku.
   - Tiek īstenota skolotāju digitālo prasmju novērtēšana.
   - Tiek noteikts, kas nepieciešams, lai uzlabotu skolotāju digitālās prasmes, un plānots, kā to īstenot.
   - Tiek veidota sadarbība ar ārējiem partneriem digitālo tehnoloģiju un inovāciju ieviešanā.
   - Tiek radīta vide digitālo tehnoloģiju inovāciju ieviešanai.
   - Dati tiek mērķtiecīgi izmantoti izglītības procesa vadības, mācību un sadarbības procesa un lēmumu pieņemšanas uzlabošanai.
   - Pastāv skaidra sistēma, ka skolā iegūtie dati tiek izmantoti, lai novērtētu skolotāju sniegumu.
   - Skolā ir konkrēti cilvēki, kas atbild par digitālo tehnoloģiju plānošanu, ieviešanu un atbalstu.

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas izdošanai nenozīmē tās satura, kas atspoguļo tikai autoru viedokli, apstiprinājumu, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu. Projekta Nr.: 2020-1-LV01-KA226-VET-094498

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

- Skolas darbiniekiem tiek nodrošināts profesionāls atbalsts un profesionālās pilnveides iespējas saistībā ar tehnoloģiju izmantošanu un procesu optimizāciju.
- Ir izvērtētas iespējas automatizēt un efektivizēt skolu darbības procesus, izmantojot tehnoloģijas.
- Skolā tiek veikta darbinieku motivācijas un apmierinātības ar darbu novērtēšana, izmantojot tehnoloģiju iespējas, kā arī izveidota atbilstoša cilvēkresursu vadības stratēģija un plānošana.
- Skola plāno budžetu digitalizācijai - darbinieku apmācībai un procesu automatizācijai.

2. *Vide un infrastruktūra*

- Ir pieejams bezvadu tīkla pārklājums.
- Bērniem un jauniešiem ir piekļuve digitālajām ierīcēm ārpus mācību nodarbībām.
- Demonstrējumiem ir pieejamas dažādas digitālās ierīces (interaktīvās tāfeles, projektori, TV u. c.).
- Ir ieviesta vienota mākoņpakalpojumu/datu glabāšanas sistēma.
- Visā skolā ir ieviesta vienota e-pasta adrešu sistēma.
- Pilnībā tiek izmantotas elektroniskās žurnālu sistēmas (e-klase, mykoob u. c.).
- Ir pieejamas jaunākās inovācijas digitālo tehnoloģiju jomā (3D printeri, 3D skeneri, CNC u. c.).
- Ir ieviesta personīgo digitālo ierīču izmantošanas sistēma (BYOD).
- Ir pieejams tehniskais atbalsts infrastruktūras uzturēšanai un aprīkojuma lietošanai.
- Fiziskā mācību vide ir pielāgota mācībām ar tehnoloģijām.
- Tehnoloģijas tiek izmantotas, lai atbalstītu skolēnu ar mācīšanās traucējumiem mācību vajadzības.
- Tiek izmantotas mācību platformas (MS Teams, Google Classroom u. c.), kā arī skolotājiem un skolēniem ir pieejamas lietošanas instrukcijas un atbalsts to izmantošanā.

3. *Komunikācija un sadarbība*

- Ir izveidota iestādes tīmekļa vietne, kurā regulāri tiek atjaunināta un publicēta jauna aktuālā informācija.
- Sociālie tīkli tiek izmantoti, lai veidotu saziņu ar sabiedrību.
- Ir izveidots vienots iestādes tēls un digitālā identitāte.
- Vecāku un vietējās kopienas aptaujām un datu vākšanai tiek izmantotas elektroniskās platformas un dažādi digitālie rīki.
- Saziņā ar vecākiem/sabiedrību tiek efektīvi izmantoti digitālie rīki.

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas izdošanai nenozīmē tās satura, kas atspoguļo tikai autoru viedokli, apstiprinājumu, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu. Projekta Nr.: 2020-1-LV01-KA226-VET-094498

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

- Ir publicēts un pieejams iestādes aktivitāšu, testu/būtisko mācību aktivitāšu kalendārs.
- Tiek publicēta informācija par bērnu un jauniešu panākumiem un dinamiku. (seko vecāki).
- Digitālās tehnoloģijas tiek izmantotas, lai izglītotu vecākus un sabiedrību. (Video lekcija u. c.)
- Skaidri aprakstīti digitālās saziņas ar vecākiem procesi un tas, kā tiek paziņots par mācību rezultātiem, vajadzībām un atbalstu.
- Vecākiem ir iespēja saņemt atbalstu digitālo prasmju uzlabošanai.
- Komunikācijas procesā tiek ņemtas vērā vecāku un sabiedrības atsauksmes par iestādes komunikācijas praksi.

4. *Skolotāju kopiena*

- Pastāv vienotas prasības un noteikumi digitālo tehnoloģiju izmantošanai.
- Skolotājiem ir iespēja novērtēt savas digitālās prasmes un saņemt atbalstu to uzlabošanai.
- Sadarbības veicināšanai tiek izmantotas digitālās tehnoloģijas.
- Profesionālajā pilnveidē tiek izmantotas tālmācības iespējas.
- Skolotāji kopā mācās, kā izmantot digitālos rīkus un tehnoloģijas ikdienā.
- Tiek veidota datubāze digitālo materiālu glabāšanai un koplietošanai (uzglabāšanai).
- Notiek savstarpēja apmaiņa un mācīšanās ar labās prakses piemēriem digitālo tehnoloģiju ieviešanā mācību situācijās.
- Tiek atbalstīta līdzdalība digitālo tehnoloģiju ieviešanas projektos.
- Skolotāji ir iesaistīti eTwinning sadarbības platformā un īsteno projektus.
- Skolotāji iesaistās sadarbības tīklos un izmanto plašākas skolotāju sadarbības platformas, lai veidotu partnerības ārpus skolas.
- Skolotājiem ir skaidrs profesionālās pilnveides plāns, un ir iespējams saņemt atbalstu tehnoloģiju izmantošanai mācību procesā.
- Pastāv vienota pieeja un kritēriji novērtēšanai, izmantojot digitālās tehnoloģijas.
- Tiek sniegts atbalsts datu apstrādei un analīzei, skolotājiem ir skaidra sistēma, kā izmantot mācību procesā iegūtos datus, lai uzlabotu mācību procesu.
- Tiek veidotas sadarbības un savstarpējas mācīšanās grupas/kopienas, kurās iestādes pedagogi dalās pieredzē, piemēros un praksē.
- Ir iespēja vērot mācību stundu/mācību procesu un mācīties tehnoloģiju izmantošanu no labiem praktiskiem piemēriem.
- Kopīgi tiek apspriests, kā tehnoloģijas var palīdzēt atbalstīt mācīšanos, īpaši skolēniem ar mācīšanās grūtībām, un kā tās praktiski ieviest mācību procesā.

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas izdošanai nenozīmē tās satura, kas atspoguļo tikai autoru viedokli, apstiprinājumu, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu. Projekta Nr.: 2020-1-LV01-KA226-VET-094498

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

- Mācību procesa laikā ir iespējams piesaistīt asistentus/IT atbalstu, lai palīdzētu skolotājam organizēt mācību stundas procesu.

5. *Mācīšanās ikdienā*

- Ir vienotas prasības un noteikumi digitālo tehnoloģiju izmantošanai.
- Pastāv vienoti kritēriji skolēnu darbu (prezentāciju, rakstisko darbu, ZPD (SRW), projektu utt.) nodošanai digitālā formātā.
- Digitālo tehnoloģiju izmantošanas nozīme mācību procesā ir acīmredzama.
- Izpratne par interneta drošību un digitālo identitāti, tiek radītas autortiesības.
- Digitālās tehnoloģijas ir iespējams mērķtiecīgi, jēgpilni un plānveidīgi izmantot mācību procesā dažādās jomās.
- Ir iespēja izmantot digitālās tehnoloģijas individuālām mācību vajadzībām un atbalstam.
- Ir iespēja iesaistīties skolas digitālās identitātes veidošanā.
- Ir iespēja apgūt jaunākās digitālās tehnoloģijas un inovācijas.
- Ir iespēja radīt jaunus/novatoriskus digitālos risinājumus (izglītības produktus).
- Ir iespēja novērtēt savas digitālās prasmes un saņemt atbalstu to uzlabošanai.
- Ir iespējams regulāri sniegt atgriezenisko saiti par mācību procesu, saņemto atbalstu.
- Ir iespējams saņemt atbalstu digitālo prasmju uzlabošanai.
- Ir noteikta struktūra, kā izmantot skolas mācību sistēmas datu un mācību rezultātu glabāšanai/izmantošanai.
- Pastāv iespēja izmantot tehnoloģijas, lai veiktu vingrinājumu uzdevumus.
- Ir iespējams izmantot tehnoloģijas atgriezeniskās saites sniegšanai un saņemšanai.
- Ir iespēja izmantot tehnoloģijas pašvadīta mācību procesa ietvaros.
- Ir skaidri kritēriji, kā veidot un dokumentēt projekta darbus un kā par tiem saņemt vērtējumu.
- Ir iespēja apgūt tehnoloģijas un digitālos rīkus, ko izmanto dažādās mācību jomās, kas atbilst konkrētās jomas kontekstam.

Šim novērtējumam nav izstrādāta metodoloģija, kas ļautu noteikt, cik digitāli kompetenta ir izglītības iestāde.

8. SKOLO.LV PLATFORMAS IZMANTOŠANA MĀCĪBU PROCESA ORGANIZĒŠANĀ.

Skolo.lv ir bezmaksas virtuālā mācību vide, kas piemērota skolotāja un skolēna ikdienas darbam skolā, stundu plānošanai un vadīšanai - gan klātienē, gan attālināti, gan kombinētās mācīšanās īstenošanai.

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas izdošanai nenozīmē tās satura, kas atspoguļo tikai autoru viedokli, apstiprinājumu, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu. Projekta Nr.: 2020-1-LV01-KA226-VET-094498

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Skolo.lv ir mācību platforma, kas kopš 2021. gada rudens bez maksas pieejama visām Latvijas vispārējās izglītības iestādēm (skolām un pirmsskolas izglītības iestādēm).

Mācību platformas mērķis ir nodrošināt izglītības iestādēm - gan vispārējās izglītības, gan profesionālās izglītības iestādēm - iespēju izmantot digitālās tehnoloģijas izglītībā. Mācību platforma ir veidota uz atvērtā koda mācību pārvaldības sistēmas *Moodle* bāzes un ir pieejama bez maksas skolēniem un skolotājiem, lai sekmīgāk mācītos un mācītu gan klātienē, gan attālināti.

No 2022. gada augusta visām Latvijas izglītības iestādēm ir iespēja kopā ar skolo.lv bez maksas sākt izmantot MS Teams komunikācijas un sadarbības platformu, kas ietver Microsoft licenci, tādējādi stiprinot ikdienas daudzpusējo komunikāciju starp skolotāju un skolēnu vai skolēnu grupu.

Skolo.lv vidi var izmantot:

1. Skolotāji:

- Izveidojiet saturu - izveidojiet savu strukturētu, secīgu, maināmu digitālo mācību rīku un aktivitāšu kopumu e-kursa veidā ikdienas mācību procesam, ietverot skaidrojumus, demonstrējumus (rakstiskus, audio vai video) dažādos formātos par konkrētu tēmu;
- Izmanto e-kursu paraugus;
- Interaktīva mācību pieeja;
- Diferencē mācību darbu;
- Izvērtēt veiktspēju;
- seko skolēna izaugsmei.

2. Skolēni:

- Piekļuve mācību saturam - piekļuve strukturētam un pārskatāmam mācību saturam, ko skolotājs vai Skola2030 izveidojis e-kursa veidā, gan jauna mācību satura apguvei, gan atkārtošanai un nostiprināšanai;
- Veiciet uzdevumus;
- Kopīgojiet un sadarbojieties;
- Saņemiet atsauksmi;
- Izveidojiet portfolio.

Sistēmas lietošanas atbalsts reģistrētiem lietotājiem

1. Video pamācības

Mācību platformas lietotājiem ir pieejamas video pamācības skolo.lv lietošanai, kas tiek publicētas skolo.lv YouTube kanālā.

2. Lietotāju forums

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas izdošanai nenozīmē tās satura, kas atspoguļo tikai autoru viedokli, apstiprinājumu, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu. Projekta Nr.: 2020-1-LV01-KA226-VET-094498

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

skolo.lv lietotājiem ir pieejama virtuāla lietotāju pieredzes kopiena jeb forums, kurā viņi var risināt aktuālos jautājumus, sazinoties ar citiem mācību platformas lietotājiem.

3. Konsultācijas un ievadsemināri

Izglītības iestāžu pedagogiem tiek organizētas individuālas konsultācijas un ievadsemināri par skolo.lv lietošanu.

4. Tiešsaistes atbalsta centrs

Lietotājiem jebkurā laikā ir pieejams tiešsaistes atbalsta centrs, kurā var meklēt noderīgas instrukcijas un risināt neskaidrus jautājumus, lai atvieglotu darbu ar skolo.lv.

Materiālus var lejupielādēt un izmantot ikdienas darbā.

Šajā vidē varat organizēt testus, pievienot videoklipus. Iestatiet materiālu laika ierobežojumu, pievienojiet dalībniekus. Latvijas pedagogi izmanto šo vidi mācību procesā un kā skolotāji izmanto citu autoru radītos materiālus. Tas ir labs atbalsts jaunajiem pedagogiem vai pedagogiem, kuri iepriekš nav veikuši mācību procesu attālināti. Šo vidi plānots izmantot skolā, apmācot pedagogus par šīs vides priekšrocībām, jo tā var organizēt kombinēto mācību procesu, jo ir noteikts, ka paralēli klātienes mācībām skolās jāīsteno arī attālinātais mācību process.

Bibliogrāfija

1. http://www.ibe.unesco.org/en/glossary-curriculum-terminology/m/mentoring
2. https://www.nmu.edu/Webb/ArchivedHTML/UPCED/mentoring/docs/Role-mentor.pdf
3. https://www.forbes.com/sites/theyec/2022/07/11/3-ways-to-successfully-manage-a-fully-remote-team/
4. https://www.linkedin.com/pulse/5-essential-leadership-skills-required-lead-virtual-teams-turner
5. https://www.pwc.com/us/en/services/consulting/business-transformation/library/covid-19-us-remote-work-survey.html
6. https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/comparative-information/emerging-forms-of-entrepreneurship
7. https://www.gemconsortium.org/reports/latest-global-report
8. https://metodes.lv/mentorings/kas-ir-mentorings
9. https://www.mk.gov.lv/lv/media/5408/download
10. https://www.catalystteambuilding.lv/raksti/blog/blog-virtualteams-ed
11. https://studme.org/220783/sotsiologiya/sotsiologiya_interneta
12. https://www.dal.ca/sites/celnet/about/eleadership.html
13. https://www.igi-global.com/dictionary/traditional-leadership-light-hrms/8782

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas izdošanai nenozīmē tās satura, kas atspoguļo tikai autoru viedokli, apstiprinājumu, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu. Projekta Nr.: 2020-1-LV01-KA226-VET-094498

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

14. https://biznesam.swedbank.lv/ievads/izaugsme/attalinata-komandas-vadisana-53002
15. https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/15344843221093376
16. https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2020.590271/full
17. https://apps.google.com/intl/lv/intl/lv_ALL/meet/how-it-works/
18. e-Leadership_Digital_Skills_for_SMEs.pdf (eufordigital.eu)
19. https://ugunsskola.lv/zoom-meeting-instrukcija/#1585910886673-0332a122-00c7
20. https://skolo.lv/mod/page/view.php?id=11855363
21. www.skolo.lv

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas izdošanai nenozīmē tās satura, kas atspoguļo tikai autoru viedokli, apstiprinājumu, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu. Projekta Nr.: 2020-1-LV01-KA226-VET-094498

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

E-mentoringa programmatūra

Autors (-i):

Assoc.Prof. PhD ***Veselina Jecheva****, ,(Burgasas Brīvā universitāte*)

Doc.Prof. PhD Krasimira Mineva,*(Burgasas Brīvā universitāte*)

Prof. PhD. Milen Baltov, *,(Burgasas Brīvā universitāte*)

Saturs

Ievads

VIDEOKONFERENČU PLATFORMA

- **Microsoft Teams**
- **Google Meet**
- **Palielināt**

INTERAKTĪVAS NODARBĪBAS UN LIETUSGĀŽU RĪKI

- **Canva**
- **Wooclap**
- **Mind Meister**
- **Prāta vētra**

NOVĒRTĒŠANAS RĪKI

- **Kahoot!**
- **Quizziz**

Bibliogrāfija

Ievads

Attīstoties tehnoloģijām, izstrādātāji ir izveidojuši vairākus tiešsaistes saziņas rīkus, kas ļauj nodrošināt informācijas plūsmu mentoringa procesā laikā, kad nav iespējams sazināties klātienē (F2F). Komunikācijas platformas ir viens no noderīgākajiem izgudrojumiem, jo īpaši pandēmijas gadījumā, jo tās ļauj uzņēmumiem un organizācijām integrēt reāllaika saziņas iespējas un stiprināt elektronisko mentoringu, kas pazīstams arī kā **e-mentorings (**Brosix, 2020).

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas izdošanai nenozīmē tās satura, kas atspoguļo tikai autoru viedokli, apstiprinājumu, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu. Projekta Nr.: 2020-1-LV01-KA226-VET-094498

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Būtībā komunikācijas platformas patiesā definīcija ir programmatūras risinājums, kas atvieglo ārējo un iekšējo ziņojumu sūtīšanu. Savukārt šī programmatūra darbojas dažādos veidos, tostarp kanālu, telefonijas (tālruņa), videokonferenču, uzdevumu pārvaldības un komandas ziņojumapmaiņas jomā. Konkrēti, videokonferences var aizstāt klātienes sanāksmes, semināru un pasākumus, kas ne vienmēr ir izdevīgi iesaistītajiem mentoriem un mentorējamajiem, bet pilda sanāksmes mērķus.

Izmantojot piemērotu videozvanu tehnoloģiju, varat organizēt tikšanās ar mentoriem un mentoriem, sniegt produktu prezentācijas un rīkot tīmekļa seminārus. Videokonferenču platformas piedāvā ne tikai tiešraides video, bet arī daudz papildu funkciju. Dalībnieki var pieslēgties no jebkuras ierīces (tālruņa vai datora), klausīties audio un sniegt atsauksmes grupas tērzēšanā. Kopumā šīs platformas var palīdzēt un uzlabot sanāksmju norisi (LumaApps, 2022).

Izmantojot saziņas platformas, mentori var veikt dažādas darbības, piemēram, pārbaudīt mentorējamos, morfēt sevi, lai mazinātu traucējošus traucēkļus, ierakstīt tikšanos, lai atcerētos, kas tika teikts, un tā tālāk. Iekšējā saziņa nav vienīgā priekšrocība, ko var sniegt video sanāksmes. Ja tiek rīkota mentora tiešsaistes sesija, izmantojiet mākoņdatošanas iespējas, lai vēlāk ietaupītu laiku, atceroties būtiskus elementus (Pickell, 2022).

1. VIDEOKONFERENČU PLATFORMAS

1.1 Microsoft Teams:

Microsoft Teams (MS) ir izstrādāta, lai palīdzētu jums strādāt efektīvāk un sadarboties efektīvāk. Šīs platformas interaktīvie aspekti ir izveidoti, apvienojot vairākas Office lietojumprogrammas, piemēram, Word un SharePoint, un tās dizainu un infrastruktūru. Turklāt Microsoft spēja Microsoft Teams lietotnē iekļaut Skype for Business. Šī programma galu galā tika izveidota kā reakcija uz strauji pieaugošo sadarbības rīku, piemēram, Slack, skaitu, kuriem pēdējos gados ir izdevies dominēt nozarē (Microsoft Teams, 2022).

Kopumā Microsoft Teams ir rīks ar vairākām iespējām, piemēram, iespēju nekavējoties uzsākt videokonferenci no tērzēšanas, padarot to par daudzfunkcionālu rīku, kas nav paredzēts tikai darbavietai. Viena no Microsoft Teams radošākajām funkcijām ir iespēja lietotājiem uzaicināt viesus, kuri nav viņu uzņēmuma Azure Active Directory dalībnieki. Turklāt Android un iOS operētājsistēmās Microsoft Teams mobilā lietotne veicina balss pastu (Boudinet, 2020).

Visos Microsoft Teams plānos ietilpst:

- Word, Excel un PowerPoint tīmekļa versijas;

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas izdošanai nenozīmē tās satura, kas atspoguļo tikai autoru viedokli, apstiprinājumu, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu. Projekta Nr.: 2020-1-LV01-KA226-VET-094498

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

- Failu glabāšana un kopīgošana;
- Iespēja vienlaicīgi uzņemt līdz 300 lietotājiem;
- 24/7 tālruņa un tīmekļa atbalsts.

Tomēr atkarībā no izvēlētā maksājumu plāna katrā Microsoft Teams kontā iekļautās funkcijas atšķiras. Noklikšķiniet uz šīs saites, lai iepazītos ar maksāšanas metodēm!



Microsoft komandas ir lieliska e-mentoringa iespēja, jo:

a. Microsoft Teams ir "viss vienā" rīks, un tam ir funkciju kopums, kas palīdz uzlabot produktivitāti. Piemēram, ir Teams tērzēšanas funkcija, ko sauc par cilpas sastāvdaļām, kas ļauj tērzēšanas logā izveidot sanāksmes darbību punktu sarakstus, kamēr esat sanāksmē. Jūs varat pievienot izpildes termiņus un aktivizēt paziņojumus attiecīgajiem cilvēkiem komandas tērzēšanas logā, lai visi iesaistītie varētu redzēt uzdevumu izpildes progresu.
b. Tā bezmaksas versija piedāvā labu paketi, kas var apvienot daudzus cilvēkus vienā digitālā klasē.
c. Microsoft Teams vienkāršo sadarbību un klases vadību e-mentoriem, jo tas ļauj rīkot iekšējās sanāksmes, dalīties ar materiāliem un stundu plāniem, kā arī ļauj izmantot rubrikas, ziņojumus, uzdevumus un tvaika lekciju sagatavošanu. d.
Microsoft Teams var kravas automašīnas, izmantojot ieskatus, un tādējādi piedāvā personalizētu mācīšanos, lai veiktu pasākumus un uzlabotu rezultātus. e.
Tas piedāvā vairākas pieejamības funkcijas (piem, tulkojumus, tiešraides titrus, iegremdējošu lasītāju), kas padara to par iekļaujošu rīku visiem mentees vai mentoriem.



Azure Active Directory (Azure AD): Microsoft mākoņpakalpojums identitātes un piekļuves pārvaldībai, kas palīdz darbiniekiem pierakstīties un piekļūt resursiem.



Papildu resursi par to, kā orientēties Microsoft Teams un kā izmantot videokonferences.



Lai uzzinātu vairāk, skatieties šo videoklipu:

https://www.youtube.com/watch?v=SY46T5kgZVQ

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas izdošanai nenozīmē tās satura, kas atspoguļo tikai autoru viedokli, apstiprinājumu, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu. Projekta Nr.: 2020-1-LV01-KA226-VET-094498

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

1.2. Google Meet :

Google Meet (Google Hangouts) ir Google produktivitātes komplekta GSuite sastāvdaļa. Klienti var integrēt Google Meet ar pārējiem Google komplekta produktiem, tostarp Gmail un Google kalendāru. Tādējādi varat iestatīt Google kalendāru tā, lai automātiski tiktu izveidotas Google Meet saites un tālruņa numuri. Runātāja video plūsma tiek automātiski atpazīta un parādīta pakalpojumā Meet, taču ir pieejams arī galerijas skats (Brosix, 2022).

Google izdevās uzlabot platformas skaņas un video kvalitāti, kā arī trokšņu samazināšanas iespējas. Šīs īpašības nodrošināja, ka tās arī turpmāk tiks uzskatītas par tirgus konkurentiem. Sanāksme var ilgt līdz 60 minūtēm, un to var rīkot ikviens, kam ir bezmaksas Google konts. Uzņēmumiem, skolām un citām grupām ir pieejamas maksas premium iespējas, kas ietver dzīvās pārraides nodrošināšanu līdz 100 000 skatītāju vienā domēnā (Boudinet, 2020).



Zoom ir lieliska e-mentoringa iespēja, jo:

a. Tā ļauj vieglāk un efektīvāk organizēt un plānot tiešsaistes tikšanos ar mentoru vai mentoru grupu, jo tā ietver daudzas citas funkcijas un lietotnes, piemēram, Google kalendāru, Gmail u. c.,
b. Meet var dot jums iespēju bagātināt mācīšanas un mācīšanās procesu ar tādām uzlabotām funkcijām kā pārtraukuma telpas, tiešraide, apmeklējuma uzskaite, jautājumi un atbildes, aptaujas un citas, ja jūs reģistrējaties programmas Teaching and Learning Upgrade vai Education Plus.
c. Tā ir vienkārša un lietotājam draudzīga saskarne, kas mentoram un mentorējam atvieglo navigāciju.

Papildu resursi: https://apps.google.com/intl/en/meet/how-it-works/





Lai uzzinātu vairāk, skatieties šo videoklipu:

https://www.youtube.com/watch?v=wGXI0KpkR50



1.3. Palielināt :

Zoom ir kļuvusi par vienu no populārākajām saziņas platformām, kas specializējas videokonferenču rīkošanā un ir plaši atzīta par vienu no viskonsekventākajām sanāksmju rīkošanas platformām. Jūs varat integrēt Zoom ar jebkuru citu sistēmu vai programmatūru, piemēram,

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas izdošanai nenozīmē tās satura, kas atspoguļo tikai autoru viedokli, apstiprinājumu, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu. Projekta Nr.: 2020-1-LV01-KA226-VET-094498

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

kalendāra sistēmām un konferenču telpām, lai piedalītos sanāksmēs tikai ar vienu klikšķi, turklāt ievērojami uzlabojot tiešsaistes sanāksmju HD video un audio kvalitāti.

Ir pieejama Zoom bezmaksas versija, lai gan tās funkcijas un iespējas ir ierobežotas. Piemēram, konferences ar lielu cilvēku skaitu ir ierobežotas līdz 40 minūtēm, kas neatbilst jūsu mērķiem. Uzlabotas funkcijas, piemēram, lietotāju administrēšana, savietojamība, katram dalībniekam pielāgots sanāksmes ID, palīdzība pa tālruni un pārvaldīti domēni, ir pieejamas tikai tad, ja abonējat kādu no tās premium plāniem (DGI, 2022). Šeit ir dažas no Zoom galvenajām funkcijām:

1. **Individuālas tikšanās**: Pat ar bezmaksas plānu varat rīkot neierobežotu skaitu individuālo tikšanos.
2. **Videokonferences: tajās** var piedalīties grupas līdz 500 cilvēkiem (ja iegādājaties papildinājumu "Liela sanāksme"). Savukārt bezmaksas plāns ļauj organizēt videokonferences, kas ilgst līdz 40 minūtēm un kurās var piedalīties līdz 100 dalībniekiem.
3. **Ekrāna kopīgošana**: Sanāksmēs viens pret vienu vai lielās grupās kopīgojiet ar viņiem savu ekrānu, lai viņi varētu redzēt to, ko jūs redzat.
4. **Ierakstīšana**: Ir pieejama arī iespēja ierakstīt sanāksmes vai pasākumus (Pocket-lint, 2022).



<u>Zoom ir lieliska e-mentoringa iespēja, jo:</u>

a. Līdzīgi kā klātienes nodarbībās, Zoom ļauj pārslēgties starp dažādiem mācību metožu veidiem (piemēram, lekcija, diskusija mazās grupās u. c.) tik daudz reižu, cik vien nepieciešams e-mentoringa sesijas laikā.

b. Zoom bezmaksas versija piedāvā virkni noderīgu funkciju, tostarp iespēju rīkot sanāksmes ar līdz pat 100 dalībniekiem

c. Tā ļauj skolēniem bez vārdiem signalizēt skolotājam, ka viņiem ir jautājums

d. Tā piedāvā iespēju rīkot prāta vētras uz virtuālās tāfeles un sadarboties projektos, anotējot dokumentus uz citu skolēnu ekrāniem

e. Tā ir lietotājam draudzīga, un, tā kā tās lietošanai nepieciešama tikai tīmekļa pārlūkprogramma, tā ir pievilcīga iespēja skolēniem ar mazākām tehnoloģiskajām zināšanām.

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas izdošanai nenozīmē tās satura, kas atspoguļo tikai autoru viedokli, apstiprinājumu, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu. Projekta Nr.: 2020-1-LV01-KA226-VET-094498

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

2. INTERAKTĪVAS NODARBĪBAS UN PRĀTA VĒTRAS RĪKI.

2.1 Canva

Canva ir universāla grafikas platforma ar dažādām iespējām, piemēram, video, logotipa, prezentācijas, grāmatas, plakāta un daudzu citu dizainu izstrādi. E-mentoringu interesējošā lietojumprogramma ir Biznesa modeļa audekla veidne, kas pieejama sadaļā Templates, izmantojot iespēju Search templates (Meklēt veidnes). Biznesa audekla ideju sākotnēji ierosināja Aleksandrs Ostervalders (Alexander Osterwalder), pamatojoties uz savu agrāko darbu par biznesa modeļa ontoloģiju[1] . Biznesa audekls satur 9 pamatdaļas, kas apraksta modeli dažādos aspektos. Tās mērķis ir uzdot sev jautājumus par savu uzņēmējdarbību saistībā ar tēmām un atbildes ievietot ierosinātā kanvas korelējošā blokā. Pamatblokiem ir šādi:

- **Galvenie partneri.** Šī bloka mērķis ir optimizēt darbību un samazināt riskus, lai attīstītu partneru tīklu: pircēju un piegādātāju attiecības, sadarbība ar konkurentiem utt. Mums jāatbild uz šādiem pamatjautājumiem:
  - Kas ir galvenie partneri/piegādātāji?
  - Kādi ir partnerības motīvi?
- **Galvenās darbības.** Šajā blokā ir aprakstītas vissvarīgākās darbības uzņēmuma vērtības piedāvājuma sasniegšanai. Zinot uzņēmuma pamatdarbības, var gūt labu izpratni par tā vērtības piedāvājumu. Šīs darbības neaprobežojas tikai ar ražošanu un pakalpojumiem, bet arī ar problēmu risināšanas pieeju, sadarbības tīklu veidošanu un produkta un/vai pakalpojuma kvalitāti. Mums jāatbild uz šādiem pamatjautājumiem:
  - Kādas darbības ir vissvarīgākās izplatīšanas kanālos, attiecībās ar klientiem, ieņēmumu plūsmās?
  - Kādas galvenās darbības ir nepieciešamas viņu vērtības piedāvājumam?
- **Vērtības piedāvājums.** Šī bloka mērķis ir aprakstīt produktu un pakalpojumu kopumu, ko uzņēmums piedāvā, lai apmierinātu savu klientu vajadzības. Vērtības piedāvājums ir tas, kas uzņēmumu atšķir no konkurentiem, piemēram, cena, apkalpošana, ātrums un piegādes

[1] Alexander Osterwalder (2004). *Biznesa modeļa ontoloģija - priekšlikums dizaina zinātnes pieejā*. Promocijas darbs, Lozannas Universitāte.

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas izdošanai nenozīmē tās satura, kas atspoguļo tikai autoru viedokli, apstiprinājumu, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu. Projekta Nr.: 2020-1-LV01-KA226-VET-094498

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

nosacījumi, no vienas puses, un, no otras puses, kvalitāte, tostarp dizains, zīmola statuss un klientu pieredze un apmierinātība. Mums jāatbild uz šādiem pamatjautājumiem:

- Kādu pamatvērtību mēs sniedzam klientam?
- Kuras klientu vajadzības mēs apmierinām?

- **Attiecības ar klientiem.** Šajā blokā ir norādīts attiecību veids, ko uzņēmums vēlas izveidot ar saviem klientu segmentiem. Dažādi attiecību ar klientiem veidi ietver personisko palīdzību, īpašu personisko palīdzību, pašapkalpošanos, automatizētus pakalpojumus, kopienas, kopradīšanu. Mums jāatbild uz šādiem pamatjautājumiem:
  - Kādas attiecības sagaida mērķa klients?
  - Kā mēs to varam integrēt viņu uzņēmējdarbībā izmaksu un formāta ziņā?
- **Klientu segments.** Šis bloks nosaka, uz kuriem klientiem mēs mērķējam, ņemot vērā viņu dažādās vajadzības. Dažādos segmentus var iedalīt šādās kategorijās: masu tirgus, nišas tirgus, segmentēts, diversificēta daudzpusēja platforma / tirgus. Mums jāatbild uz šādiem pamatjautājumiem:
  - Kurām klasēm mēs veidojam vērtības?
  - Kas ir mūsu svarīgākais klients?
- **Galvenie resursi.** Šī bloka mērķis ir aprakstīt resursus, kas nepieciešami, lai radītu vērtību klientam - fiziskos (aktīvi (piemēram, uzņēmuma aprīkojums), intelektuālos (zināšanas, zīmoli, patenti, zinātība u. c.), finanšu (līdzekļu plūsmas un ienākumu avoti) vai cilvēku resursus. Mums jāatbild uz šādiem pamatjautājumiem:
  - Kādi galvenie resursi ir nepieciešami viņu vērtības piedāvājumam?
  - Kādi resursi ir vissvarīgākie - izplatīšanas kanāli, attiecības ar klientiem, ieņēmumu plūsmas?
- **Izplatīšanas kanāli.** Šajā blokā ir norādīti veidi, kā mēs piedāvāsim vērtību mūsu mērķa klientiem. Klientiem paredzētie kanāli ietver piecus dažādus posmus: produkta apzināšanās, iegāde, piegāde, novērtēšana un apmierinātība un pēcpārdošanas posms. Lai lietderīgi izmantotu kanālus un sasniegtu pēc iespējas vairāk klientu, ir ieteicams apvienot ārējos (tradicionālos veikalus) un tiešsaistes (interneta veikalus) kanālus. Mums jāatbild uz šādiem pamatjautājumiem:
  - Pa kādiem kanāliem tiks sasniegti klienti?
  - Kādi kanāli darbojas vislabāk? Cik tie maksā? Kā tos var integrēt jūsu un jūsu klientu ikdienā?
- **Izmaksu struktūra.** Šī bloka mērķis ir aprakstīt svarīgākās monetārās sekas, darbojoties saskaņā ar dažādiem uzņēmējdarbības modeļiem. Izpētot izmaksu struktūru, mēs

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas izdošanai nenozīmē tās satura, kas atspoguļo tikai autoru viedokli, apstiprinājumu, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu. Projekta Nr.: 2020-1-LV01-KA226-VET-094498

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

novērtēsim, kāds minimālais apgrozījums jāsasniedz, lai gūtu peļņu. Bieži vien mēs izvēlēsimies kompromisu starp vairāku galveno resursu izmantošanu un atcelšanu, lai samazinātu izmaksas. Mums jāatbild uz šādiem pamatjautājumiem:

- Kādas ir lielākās izmaksas viņu uzņēmējdarbībā?
- Kādi galvenie resursi/darbības ir visdārgākie?
- Par kādu vērtību klienti ir gatavi maksāt?

- **Ieņēmumu plūsma.** Šajā blokā ir aprakstīts, kā mēs gūstam ienākumus no katra klientu segmenta. Piemēram, cik daudz klientu mums ir nepieciešams gadā, lai gūtu peļņu? Cik lieli ieņēmumi ir nepieciešami, lai sasniegtu peļņas un zaudējumu slieksni? Ir vairāki veidi, kā radīt ieņēmumu plūsmu: aktīvu pārdošana, lietošanas maksa, abonēšanas maksa, aizdevums/iznomāšana/izīrēšana, licencēšana, starpniecības maksa, reklāma. Mums jāatbild uz šādiem pamatjautājumiem:
  - Par kādu vērtību klienti ir gatavi maksāt?
  - Ko un kā viņi pēdējā laikā maksā? Kā viņi vēlētos maksāt?
  - Cik lielu daļu no kopējiem ieņēmumiem veido katra ieņēmumu plūsma?

Ir arī citi rīki, kas nodrošina bezmaksas uzņēmējdarbības modeļu veidnes, piemēram, Miro[2] , Canvanizer[3] , Diagrams.net[4] u. c.

2.2 Wooclap

Wooclap[5] ir populāra platforma prāta vētrai un interaktīvai atbilžu sniegšanai uz jautājumiem, tādējādi veicinot mentoru iesaistīšanos un interesi par tematu un padarot mentoringu efektīvāku. To var veiksmīgi izmantot e-mentoringa tēmām grupas vai sadarbības režīmā, papildus vienkāršām zināšanu novērtēšanas iespējām aicinot dalībniekus dalīties ar savām idejām, balsot par tēmu vai atbildi, izvēlēties vizuālus attēlojumus u. c. Mentori var piedalīties anonīmi vai neanonīmi atkarībā no mentoru vēlmēm, parasti izmantojot savas mobilās ierīces. Galvenie Wooclap lietojumi ir šādi:

- **Ideju apmaiņa.** Tā nodrošina īpašu Prāta vētras jautājumu veidu, kas ietver pielāgotas kategorijas, kurās lietotāji var pievienot brīvteksta atbildes. Rezultātā mentors saņems vairākas atbildes / idejas, kas saistītas ar interesējošo tēmu vai problēmas risinājumu un sadalītas iepriekš noteiktās kategorijās.

[2] https://miro.com/
[3] https://canvanizer.com/new/business-model-canvas
[4] https://www.diagrams.net/
[5] https://www.wooclap.com/

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas izdošanai nenozīmē tās satura, kas atspoguļo tikai autoru viedokli, apstiprinājumu, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu. Projekta Nr.: 2020-1-LV01-KA226-VET-094498

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

- **Risinājuma meklēšana.** To var veikt, izmantojot vārdu mākoni, atvērto jautājumu vai skaitļa atrašanas jautājumus. Turklāt iespēja Vārdu mākonis paplašina atbildes, ko pievienojis vairāk nekā viens dalībnieks. Izmantojot Find a number questions, Wooclap vizualizē visas skaitliskās atbildes, minimālo, maksimālo un vidējo vērtību.
- **Vizuālais attēlojums.** Dalībnieki var noklikšķināt uz attēla, tādējādi balsojot par konkrētu jomu.

Turklāt jāmin, ka līdzīga mērķa lietojumprogrammas ir Mentimeter[6] , Slido[7] u. c. Tās piedāvā arī dažas papildu iespējas, piemēram, balsošanu tiešsaistē, tiešraides aptauju veidošanu, tēmu sakārtošanu pēc to svarīguma un daudzas citas.

2.3 Mind Meister

Mind Master[8] ir pilnībā tīmekļa programmatūra domu karšu izveidei. Tas ir noderīgs rīks grupu tiešsaistes prāta vētras sesiju vadīšanai. Jauno uzņēmēju izglītošanas procesā, izmantojot biznesa mentoringu, programmatūras izmantošana ļauj meklēt jaunus biznesa risinājumus un idejas, izmantojot grupu prāta vētras tehniku, veidojot biznesa plānu vai veicot SVID analīzi.

Mind Meister priekšrocība salīdzinājumā ar citiem prāta kartēšanas rīkiem ir prāta vētras rīkošana reālajā laikā ar neierobežotu dalībnieku skaitu, kuri var pievienoties pilnībā bez reģistrācijas, pietiek saņemt uzaicinājumu pa e-pastu un pievienoties tiešsaistes grupas darbam. Programmatūrai var piekļūt, izmantojot jebkuru standarta tīmekļa pārlūkprogrammu, kā arī mobilās lietotnes iPhone, iPad, Apple Watch un Android ierīcēm. Platformā izveidotās domu kartes tiek automātiski saglabātas un ir pieejamas no jebkuras ierīces internetā neierobežotu laiku (Mind Meister, 2019).

Mind Meister var būt īpaši noderīgs uzņēmējdarbības un mentoringa jomā, jo (Mind Meister, 2019):

- stimulē radošu domāšanu un inovatīvu ideju ģenerēšanu;

- vizualizē idejas un sakarības starp tām;

[6] https://www.mentimeter.com/
[7] https://www.slido.com/
[8] https://www.mindmeister.com

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas izdošanai nenozīmē tās satura, kas atspoguļo tikai autoru viedokli, apstiprinājumu, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu. Projekta Nr.: 2020-1-LV01-KA226-VET-094498

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

- sniedz iespēju apspriest idejas un balsot par tām;

- palielina grupas efektivitāti;

- veiksmīgi saglabā grupas darba protokolus;

- tā ļauj plānot projektus (tostarp biznesa projektus), izvēlēties stratēģijas to īstenošanai un precizēt uzdevumus;

- rada kontekstu veiksmīgai problēmu risināšanai.

2.4 Prāta vētra

Prāta vētra ir metode, kā ar prāta palīdzību atrisināt problēmu. Prāta vētras mērķis ir pēc iespējas īsākā laikā radīt daudz interesantu ideju, kas nepieciešamas problēmas atrisināšanai. Prāta vētras sesiju laikā komunikācija notiek brīvi un ātri, kas mudina ikvienu piedalīties atjautīgu risinājumu meklēšanā.

Aleksa Osborna četri prāta vētras noteikumi iesaka dalībniekiem nekritizēt radītās idejas; censties radīt vairāk ideju neatkarīgi no to kvalitātes; nesatraukties par to, ka līdztekus praktiskām idejām var piedāvāt arī mežonīgas un dīvainas idejas, un dalībniekiem tālāk attīstīt savas idejas (Hiam, 2010).

Prāta vētras posmi:

1. Sagatavošana: Prāta vētra optimāli ir jāveic 5-15 cilvēku sastāvā. Vislabāk, ja dalībnieku zināšanas un prasmes ir līdzsvarotas, lai sanāksme būtu pilnvērtīgāka. Grupai, kurā ir ļoti līdzīgi cilvēki, var neizdoties nākt klajā ar radošākajām idejām.

2. Ideju ģenerēšana: Tagad ir laiks, kad ikviens var brīvi izteikt savas idejas citiem. Idejas tika pierakstītas pēc iespējas vairāk ideju.

3. Diskusija: Prāta vētras moderatoram vajadzētu mudināt cilvēkus runāt par savām un citu idejām - mainīt vai uzlabot tās. Šis prāta vētras brīdis var radīt nenovērtējamu sinerģiju starp cilvēkiem. Kritika joprojām ir aizliegta. Saruna jākoncentrē ap vienu radošu ideju, pēc tam jāpāriet uz citu radošu ideju utt.

4. Novērtēšana: Pēdējais "prāta vētras" posms ir saistīts ar ideju izvērtēšanu. Šajā posmā prāta vētras uzmanības centrā ir nevis ideju kvantitāte, bet to kvalitāte. Ikviens var norādīt uz noteiktu ideju stiprajām un vājajām pusēm, kā arī salīdzināt idejas. Praksē, protams, pirmo reizi parādās konstruktīvas kritikas elements. Pēc dažādu ideju apspriešanas un izvērtēšanas tās ir jāsakārto pēc

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas izdošanai nenozīmē tās satura, kas atspoguļo tikai autoru viedokli, apstiprinājumu, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu. Projekta Nr.: 2020-1-LV01-KA226-VET-094498

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

svarīguma atbilstoši risināmai problēmai. Balstoties uz analīzi un diskusiju, var izvēlēties labāko ideju, ko piemērot praksē.

Ideju kartēšanas process tiek izmantots, lai vizuāli sakārtotu idejas ap problēmu, ko smadzeņu vētras vadītājs novietojis ekrāna vidū. Idejas, kas ir tuvas pēc nozīmes vai asociatīvi saistītas, tiek sakārtotas kopās. Vēl viena priekšrocība ir precizēt saiknes ar galveno problēmu vai ideju, kā arī saiknes starp idejām, kuras var tikt apzīmētas atšķirīgi atkarībā no to intensitātes un saistības ar galveno problēmu (Hiam, 2010).

Papildu resursi, lai sāktu darbu ar MindMeister

Skatieties šo videoklipu, lai uzzinātu vairāk:

https://www.youtube.com/watch?v=JX2SktdKXXQ

3. NOVĒRTĒŠANAS RĪKI

Tiešsaistes novērtēšanas rīki var palīdzēt mentoram vai topošajiem mentoriem, novērtējot mentoru zināšanas, vienlaikus nodrošinot interaktīvu un jautru mācīšanos. Mentori var izmantot dažādus novērtēšanas līdzekļus, bet daži no tiem ir populāri, piemēram, "***Kahoot!***" un "***Quizizz***" platformas.

3.1 Kahoot!

Kahoot! ir izglītojoša platforma, kas ir veidota, izmantojot tīmekļa saturu, lai nodrošinātu spēlei līdzīgus mācīšanas un mācīšanās rīkus. Viena no Kahoot labākajām iezīmēm ir tā, ka tā ļauj skolēniem mācīties, spēlējoties, kas izskaidro, kāpēc arvien vairāk pedagogu un citu speciālistu izmanto šo lietojumprogrammu, lai veicinātu visu veidu mācīšanos. Bet kāpēc jūs izvēlētos Kahoot!? Atbilde ir vienkārša: Kahoot! ir lietotājam draudzīga, kā arī koplietojama, izvietojama, saderīga, iestrādājama un daudz ko citu (Create & Learn, 2022).

Tādējādi, lai izveidotu bezmaksas kontu platformā, jums ir jāapmeklē Kahoot! tīmekļa vietni un lapas augšējā labajā stūrī noklikšķiniet uz pogas "Reģistrēties". Izvēlieties savu konta veidu (skolotājs, skolēns, personīgais u. c.) un sniedziet savas darba vides aprakstu (skola, uzņēmums, cits u. c.) (Create & Learn, 2022). Pēc darba vietas izvēles jums tiks lūgts norādīt e-pasta adresi un paroli. Turklāt šajā platformā ir gan bezmaksas, gan premium plāni. Bezmaksas izdevums ir pietiekams, lai sāktu darbu ar Kahoot! Spēle, un ir šādi soļi spēles izstrādei:

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas izdošanai nenozīmē tās satura, kas atspoguļo tikai autoru viedokli, apstiprinājumu, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu. Projekta Nr.: 2020-1-LV01-KA226-VET-094498

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

1. **Classic Kahoot**: Kahoot organizators, t. i., mentors (dzīvā ētera vadītājs), izstrādā jautājumu/jautrumu sēriju, un katram dalībniekam ir nepieciešama piekļuve ierīcei (klēpjdators, iPad, tālrunis utt.), lai varētu piedalīties. Mentoriem tiks atvēlēts noteikts laiks, lai atbildētu uz jautājumiem, kad tie tiks publicēti. Tajā pašā brīdī visi spēlē. Tā kā jautājumi parādās tikai mentora ekrānā, viņam ir jābūt iespējai dalīties savā ekrānā ar dalībniekiem. Jautājumi ar atbilžu variantiem, mīklas un atvērti jautājumi ir tikai daži no izmantojamiem jautājumu formātiem, un, pateicoties elastīgajām funkcijām, Classic Kahoot var izmantot kā jautru sociālo vingrinājumu, izmantojot tiešsaistes sanāksmi (t. i., Zoom).
2. **Mentee-paced challenge:** šī funkcija pieprasa mentoriem izveidot jautājumu/jautrumu sēriju, ko mentori var izspēlēt mājās savā tempā. Jautājums un alternatīvas atbildes, kā arī vieta, kur iesniegt atbildi, tiks parādīti katra dalībnieka ekrānā. Šo mentei paredzēto uzdevumu varētu izmantot, lai pārbaudītu spēlētāju zināšanas par spēlēm vai kā patīkamu uzdevumu, ko mājās izpildīt, uzdodot jautājumus par sporta veidu, kurā viņi spēlē (Rasmussen, 2019).

<u>Kahoot ir lieliska e-mentoringa iespēja, jo:</u>



a. Ļoti viegli lietojams tiešsaistes vidē, un tā ieviešanai nav nepieciešama iepriekšēja apmācība. b.

Palīdz e-mentoriem piekļūt svaigai un brīvai mācību pieejai, izmantojot spēļu pieeju, kas padara tiešsaistes nodarbību interaktīvu un saistošāku. c.

Ir pierādīts, ka Kahoot pozitīvi ietekmē mācību rezultātus, iesaistīšanos, motivāciju, dinamiku starp skolēniem un mentoru, kā arī var mazināt trauksmi un uzlabot vispārējo mācību pieredzi. d.

Izglītojošo spēļu izmantošana, ko ievieš Kahoot! var arī samazināt traucējumus un uzlabot mācīšanas un mācīšanās kvalitāti.

Noskatieties šo videoklipu, lai uzzinātu vairāk par Kahoot!

3.2 Quizziz

Vēl viena platforma, ko var izmantot, lai pārbaudītu, kā mentori pārbauda savus mentorus, ir lietotne "Quizziz". Šis rīks ir uz spēlēm balstīta mācību lietojumprogramma, kas var palīdzēt mentoriem iesaistīties dziļākā un jēgpilnākā mācību pieredzē. Tas ļauj viņiem veidot viktorīnas un nodarbības, kas ir gan mentora, gan menteita vadītas. Quizizz redaktors ļauj viņiem bez piepūles veidot savas viktorīnas, izmantojot dažādus jautājumu veidus (jautājumi ar atbilžu variantiem, atklātie

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas izdošanai nenozīmē tās satura, kas atspoguļo tikai autoru viedokli, apstiprinājumu, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu. Projekta Nr.: 2020-1-LV01-KA226-VET-094498

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

jautājumi, aptaujas, tukšo vietu aizpildīšana u. c.) un medijus (piemēram, attēlus, videoklipus, balss klipus un audioierakstus) (Educational Technology and Mobile Learning, 2022).

Turklāt mentori var meklēt Quizizz bibliotēkā simtiem iepriekš sagatavotu viktorīnu un nodarbību dažādās disciplīnās un klasēs. Viņi var pielāgot šīs viktorīnas savām īpašajām mācību vajadzībām, pielāgot tās, importēt jautājumus tieši viktorīnās un kopīgot tās ar mentoriem. Citiem vārdiem sakot, Quizizz ir visaptveroša vērtēšanas sistēma, kas uzreiz izveido snieguma pārskatus, sniedzot mentoriem analītisku datu kopumu, ko izmantot, izstrādājot koriģējošas iejaukšanās pasākumus un stundu plānus. Acīmredzot, lai izveidotu jaunu viktorīnu vai izmantotu jau esošu, viņiem ir jāveic šādi soļi:

1. Lai sāktu, dodieties uz Quizizz.com un noklikšķiniet uz "SĀKT".
2. Ja vēlaties izmantot kādu no tām, varat izpētīt esošās viktorīnas lodziņā "Meklējiet viktorīnas". Pārejiet uz 8. soli, kad esat izvēlējies viktorīnu. Izvēlieties paneli "Izveidot", pēc tam paneli "Reģistrēties" un aizpildiet veidlapu, ja vēlaties izveidot savu viktorīnu.
3. Dodiet viktorīnai nosaukumu un, ja vēlaties, arī attēlu. Varat arī izvēlēties valodu un to, vai viktorīnai jābūt publiskai vai privātai.
4. Aizpildiet tukšos laukumus ar jautājumu un atbildēm un pārliecinieties, ka blakus pareizai atbildei ir noklikšķiniet uz ikonas "nepareiza", lai tā būtu "pareiza". Ja vēlaties, varat pievienot arī salīdzināmu attēlu.
5. Atkārtojiet 4. darbību, izvēloties "+ Jauns jautājums". Šādi turpiniet, līdz esat atbildējis uz visiem jautājumiem.
6. Augšējā labajā stūrī noklikšķiniet uz "Finish".
7. Izvēlieties pareizo pakāpi, priekšmetu(-us) un tematu(-us). Varat arī izmantot birkas, lai vienkāršāk atrastu meklēto.
8. Jums ir iespēja izvēlēties "PLAY LIVE!" vai "HOMEWORK!" un pēc tam pielāgot atribūtus.
9. Lai piedalītos tiešraidē notiekošajā viktorīnā vai izpildītu uzdevumu, skolēni var doties uz Quizizz.com/join un ievadīt 6 ciparu kodu. Viņiem tiks lūgts norādīt vārdu, pēc kura viņi tiks atpazīti.

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas izdošanai nenozīmē tās satura, kas atspoguļo tikai autoru viedokli, apstiprinājumu, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu. Projekta Nr.: 2020-1-LV01-KA226-VET-094498

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

10. Kad skolēni ir pabeiguši viktorīnu, varat apskatīt rezultātus, atsvaidzinot vietni. Lai iegūtu detalizētākus rezultātus pa jautājumiem, noklikšķiniet uz "+" blakus nosaukumam.



Quizziz ir lieliska e-mentoringa iespēja, jo:

a. Quizziz var piedāvāt dažādas tiešsaistes mijiedarbības starp mentoru un mentorējamo, ko citi novērtēšanas rīki nevar piedāvāt. Piemēram, mentors var izveidot mācību stundu, veikt formatīvo vērtēšanu un uzdot mājasdarbus.

b. Quizziz ir pašplūsma, kas arī palīdz mentoriem mācīties, nejūtoties steigā vai nemierā

c. Tajā ir iepriekš sagatavotas dažādu tēmu viktorīnas, kas nozīmē, ka mentoram nav jāveido katra atsevišķa viktorīna d

. Quizziz var piedāvāt statistikas datus par mentoru sniegumu, lai mentori varētu noteikt mentora zināšanu un mācīšanās nepilnības un attiecīgi pielāgot savu stundu.



Papildu resursi: https://quizizz.com/

Bibliogrāfija

1. BROSIX (2022). *20 komunikācijas platformas, kas jāizmanto jebkurā uzņēmumā*. Lejupielādēts 2022. gada 1. martā no https://www.brosix.com/blog/communication-platform/.
2. Boudinet, J. (2020). *New Trends Revealed in Business Communication Report*. Nextiva Blog. Lejupielādēts 2022. gada 1. martā, no https://www.nextiva.com/blog/business-communication-report-2020.html.
3. *Sāciet darbu ar Microsoft Teams*. Support.microsoft.com. (2022). Skatīts 2022. gada 9. martā no https://support.microsoft.com/en-us/office/get-started-with-microsoft-teams-b98d533f-118e-4bae-bf44-3df2470c2b12.
4. Hiam, A. (2010). *Business Innovation For Dummies*. Wiley Publishing, Inc.
5. *Kā izveidot bezmaksas Kahoot! kontu? - BIEŽĀK UZDOTIE JAUTĀJUMI*. Rasmussen.libanswers.com. (2019). Skatīts 2022. gada 9. martā no https://rasmussen.libanswers.com/faculty/faq/257417.
6. *Kā izveidot Kahoot spēli | Izveidojiet savu Kahoot*. Bērnu kodēšanas stūrītis | Izveidot un mācīties. (2021). Skatīts 2022. gada 9. martā no https://www.create-learn.us/blog/make-kahoot-game/.
7. Pickell, D. (2022). *20 komunikācijas platformas strauji augošiem uzņēmumiem*. Nextiva Blog. Lejupielādēts 2022. gada 1. martā no

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas izdošanai nenozīmē tās satura, kas atspoguļo tikai autoru viedokli, apstiprinājumu, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu. Projekta Nr.: 2020-1-LV01-KA226-VET-094498

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

https://www.nextiva.com/blog/communication-platforms.html#:~:text=A%20komunikāciju%20platforma%20ir%20,kopliet ošanas%2C%20un%20klientu%20komunikāciju%20funkcionalitāte.

8. Ātrā sākšana. Mind Meister. (2019). Skatīts 2022. gada 28. jūnijā no https://focus.meisterlabs.com/wp-content/uploads/2019/05/MindMeister-Quick-Start-2019.pdf.
9. *Kas ir viktorīna un kā to izmantot kopā ar skolēniem? Pilns pārskats*. Izglītības tehnoloģijas un mobilā apmācība. (2022). Skatīts 2022. gada 9. martā, no https://www.educatorstechnology.com/2021/12/what-is-quizizz-and-how-to-use-it-with.html.
10. *Kas ir Zoom un kā tas darbojas? Padomi un ieteikumi*. Pocket-lint. (2022). Skatīts 2022. gada 1. martā no https://www.pocket-lint.com/apps/news/151426-what-is-zoom-and-how-does-it-work-plus-tips-and-tricks.
11. *Kāpēc jūsu uzņēmumam ir svarīga iekšējā komunikācija?* LumApps. (2022). Lejupielādēts 2022. gada 1. martā no https://www.lumapps.com/solutions/internal-communication/internal-communications-benefits/ .
12. *Zoom videokonferences | DGI Communications*. DGI Communications. (2022). Meklēšana veikta 2022. gada 1. martā no https://www.dgicommunications.com/technology/zoom-video-conferencing/.

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas izdošanai nenozīmē tās satura, kas atspoguļo tikai autoru viedokli, apstiprinājumu, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas iespējamo izmantošanu. Projekta Nr.: 2020-1-LV01-KA226-VET-094498

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union