

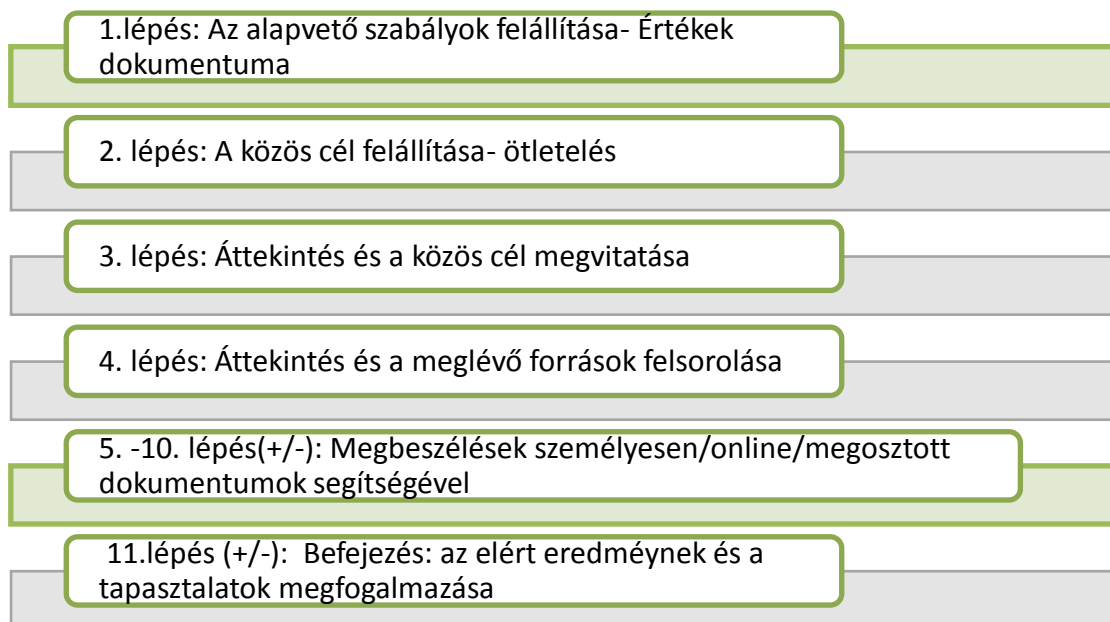
Online mentoring and coaching

1.1 A 'virtuális vállalat pedagógiai modellje'

A 'virtuális vállalati modell' a Sp4CE projekt egyik alappilléreként számon tartott OpenInn projekt pedagógiai háttereként használtuk. Az alábbi fejezetben ezt a módszert mutatjuk be részletesen, hogy a tanárok (a SP4CE projektben mentoroknak hívjuk) mentorálási munkáját segítsük az OPENINN anyagaival. A 'virtuális vállalati pedagógiai modell' innovatív didaktikai módszere használatának fő célja, hogy erős motivációt ébresszen a tanulóban, mivel az erősebb motiváció, nagyobb elköteleződést jelent.

Belső motiváció: "Olyan stimuláció, amely arra serkenti az egyént, hogy viselkedését hozzáigazítsa, vagy megváltoztassa a saját belső megelégedettségére. A belső motiváció általában az egyén és a szituáció közvetlen kapcsolatából fakad. Ez fontos tényezője a tanulásnak vagy a képzési folyamatnak. [46] "

A 'virtuális vállalati modell' lépései az OpenInn projekt eredményei alapján [47]:



ábra 3.1.1 A 'virtuális vállalati modell' lépései

- **1. lépés: Az alapvető szabályok felállítása- Értékek dokumentálása**

Az első lépés az alapvető szabályok és értékek felállítása a csoportban és közös megállapodás ezekről a tanulókkal. Minden tanulót megkérünk, hogy az alábbi listán szereplő minden ponthoz írjon meghatározást, majd ezt ossza meg csoporttársaival az Értékek dokumentumában. Ez a dokumentum Google Doc, vagy bármilyen egyéb megosztott formában létezhet.

Az 'Értékek Dokumentumában' lefektetésre kerülő pontok:



3.1.2 ábra Az 'Értékek Dokumentumában' lefektetésre kerülő pontok

Ha néhány rész tisztázásra szorul, ez megtehető magában az 'Értékek Dokumentumában', Skype-on, Google Talk megbeszélésen, személyes megbeszélésen, vagy bármely egyéb, a csoportnak megfelelő módon. A dokumentum az egyes pontokhoz rendelt rövid leírásokkal együtt blogban megjelentethető, s a közös együttműködés alapidokumentumaként szolgál a későbbiekben. Amikor ezt a dokumentumot megosztják és elfogadják, a csoport csapattá válik.

- **2. lépés : Közös cél felállítása- Ötletelés**

A következő lépés a csapat közös céljainak felállítása egy 'brainwriting' technikával véghezvitt ötletelésen keresztül. Ehhez Google Doc-ot, vagy bármilyen más megosztót használhatunk, ahol mindenki egyénileg felvázolhatja elképzeléseit. Ez a technika személyesen is levezethető, ha az összejövetelre lehetőség adódik. Ebben a szakaszban határozza meg a csapat a közös célokat. A közös cél jellemzői a PURE SMART modellt követik, melyeket az OpenInn project dolgozott ki.ⁱ Ez azt jelenti, hogy a csapat tagjai a következők figyelembevételével határozzák meg a célokat:



3.1.3 ábra: a közös célmeghatározás kérdései

- **3.lépés: Áttekintés és a közös cél megvitatása**

Mikor az ötletelés befejeződött, az eredményeket át kell nézni, meg kell vitatni, és egyet kell érteni velük kapcsolatban. A tanár/mentor végigvezeti a csoportot a közös cél felé vezető úton. A közös célokat 1-2 mondatban összegezzük!

- **4. lépés: Áttekintés és a meglévő források felsorolása**

Amikor a csapat felállította a közös célokat, megszerkesztheti azoknak a pontoknak a listáját, ahol a pozitív dolgokat lehet meghatározni, majd a többiekkel megosztani. A csapat ezután felméri meglévő erőforrásait: képességeket, készségeket, tudást, tapasztalatot, összeköttetéseket, társadalmi háttérrel, információforrást, stb- bármit, ami a későbbiekben hasznos lehet. Ez az "erőforrás lista" hasznos lehet a további lépéseknél, különösen akkor, mikor elakad valamely folyamat. Ez a szakasz a nagyon pozitív irányokra fókuszál, ezzel jó érzéseket keltve, melyek segíti a további szakaszok sikeres felépítését is.

- **5. -10. lépés(+/-): Megbeszélések személyesen/online/megosztott dokumentumok segítségével**

Az értékek, közös célok és erőforrás lista meghatározása után következhet a megbeszélés szakasza. Ezek a találkozások történhetnek személyesen (pl. osztályteremben) Skype-on, vagy Google Hangout programon keresztül. Ezen találkozások alkalmával a tanulók tanáraik vagy mentoraik segítségével megosztják, ellenőrzik, tesztelik, és kidolgozzák az ötleteiket. Virtuális találkozók is beiktathatók a folyamatba, pl. azok számára, akik otthonról tudják csak követni az eseményeket. Ezeken a találkozókön a résztvevők eldönthetik, milyen munkamódszert szeretnének folytatni.

Hány megbeszélésre van szüksége a csapatnak? Ez teljesen a csapattól és az erőforrásoktól függ. Van, akiknek 3 találkozás elég, van, akiknek 6 is kevés. Ami mindenképp lényeges, hogy a megbeszélési folyamat végén legyen egy záró megbeszélés. Ennek részleteit a következő lépés írja le.

- **11.lépés (+/-): Befejezés: az elért eredménynek és a tapasztalatok megfogalmazása**

Az utolsó találkozó az egész folyamat lezárásaként szolgál. Itt fogalmazza meg a csapat a végső konklúziókat, és a következő pontok mentén elemzi az eredményeket:

- Mit hoztunk létre?
- Mit tanultunk?
- Mik voltak a főbb tapasztalatok?

- Mik a Közös Célok?
 - Mik a következő lépések?
-

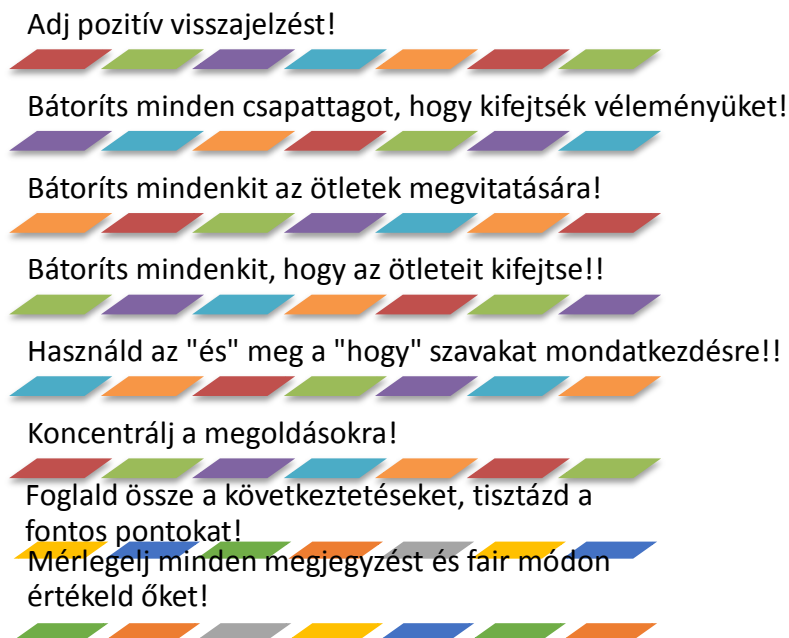
A tanár/mentor szerepe

A SP4CE projektben a tanulóknak segítő embert “mentornak” hívják. Ez a mentorszerep eltér a klasszikus tanári szereptől. Itt a tanár egy sor folyamaton keresztül vezeti a csapatot, s együtt határozzák meg és érik el a közös célokat. A célt már a folyamat elején közösen tűzik ki, később pedig a tanár segítségével érik el. A tanár/mentor segíti a tanulókat abban, hogy kiválasszák a projektben betölteni kívánt szerepüket, valamint, hogy kölcsönösen támogassák egymást. A tanulói csapat szerepei személyes elkötelezettségen és ambíción alapulnak.

Ebben a megközelítésben a tanár inkább a csoport/csapat segítője, nem pedig a tradicionális értelemben vet tanár. A csapat kreatív és innovatív ötletei segítségével találják a népek a kérdéses cégnél felmerülő kérdésekre választ. Ezért a tanár csak támogató katalizátor szerepet tölt be, moderál, nem pedig a csoport vezetője. Tréner, segítő, tanácsadó, mentor- ezek a szerepek kerülnek előtérbe a csapattal való foglalkozáskor.

Mit tegyen/mondjon egy csoportvezető?

Az alábbiakban felsoroljuk, mit tegyen és mondjon egy csoportvezető. A fő irányelv, hogy a kreativitásnak és együttműködésnek a lehető legnagyobb teret kell adni, s szorgalmazni kell a pozitív hozzáállást. Az “és” szó használata a mondat elején hozzátesz valamit az eredeti ötlethez, míg a “de” szó használata általában negatív megjegyzéseket előlegez, és nem segíti a további előrelépést. Ezért mi inkább az előrevívó, pozitív hozzáállást támogatjuk, a “de” szó használatával szemben az „és” szó használatára helyezve a hangsúlyt. A kéréseknél a hogyan inkább előrevisz, mint a “miért”, ami korábbi okokat tár fel, s így a valódi megoldásokról elvonja a figyelmet.



3.1.4 ábra : A csoportvezető követendő viselkedései

Mit NE csináljon/ mondjon egy csoportvezető?

Lent röviden felsoroltuk azokat a dolgokat, amiket a csoportvezetőnek kerülnie kell. A fő vezérfonal az, hogy a csoportban vagy a csoportvezető oldaláról elhangzott negatív megjegyzéseket és viselkedéseket kerülni kell. A Nem és a De válaszok valamint a negatív kritikák meggátolják a megoldások megszületését, ezért ezeket próbáljuk minimálisra csökkenteni. A “miért” kérdés is inkább az okokat tárja fel és nem a megoldás felé mutat, így ezt is kerülnünk. Sok szerencsét!

Ne ítéld meg!



Kerüld a kritikát és a negatív megjegyzéseket. Légy konstruktív!



Ne hagyd, hogy egy ember (akár Te) uralja a csoportot



Ne hagyd, hogy egyféle álláspont uralja mások nézeteit is!



Kontrolláld a saját előítéleteidet, próbáld meg elfeledkezni róluk!



Kerüld a "de" és "mért" szavakat a mondatkezdésnél!!



Kerüld az eldöntendő kérdéseket, próbáld meg nyílt kérdéseket feltenni.



3.1.5 ábra : A csoportvezető kerülendő viselkedési

1.2. Nyílt Oktatási Erőforrások

A modul célja

A modul gyors áttekintést biztosít a korszerű Nyílt Oktatási Erőforrásokról történelmi kontextusban, illetve a szervezeti bevonódás szemszögéből. Véleményünk szerint a NyOE-t érdemes valós tanulási tapasztalatok megszerzésének eszközeként tekinteni, mely később összekapcsolható a munkáltatói és professzionális szektor elvárásaival.

Az oktatási modul elvárt eredményei

- ✓ A Nyílt Oktatási Erőforrások koncepciójának és előnyeinek megértése
- ✓ Képesség arra, hogy kitaláljunk, kifejlesszünk specifikus NyOE-kat
- ✓ A NyOE jó gyakorlatának megismerése

Bevezetés

2001-ben A Massachusetts Institute of Technology (MIT) bejelentette, hogy kurzusainak nagy része az interneten elérhetővé vált (34).

Mivel az ingyenesen elérhető, vagy nyitott kurzusokkal szolgáló szervezetek száma növekedésnek indult, az UNESCO megszervezte az első Global OER Forum-ot 2002-ben, ahol a Nyílt Oktatási Erőforrások fogalmát alkalmazták, és a következőképp definiálták:

"Oktatási, tanulási és kutatási anyag valamely médiafelületen, legyen az digitális, vagy egyéb, amely publikus domain alatt elérhető, avagy nyitott licenc alatt tették közzé, mely ingyenes hozzáférést, használatot, alkalmazást és újbóli terjesztést biztosít a felhasználóknak, korlátozások nélkül, vagy kevés korlátozással. A nyitott licenc a szellemi tulajdonjogok meglévő keretrendszerébe épül, ahogy azt a vonatkozó nemzetközi konvenciók és a szerzőség iránti tisztelet meghatározzák" (35).

Az UNESCO úgy hiszi, a Nyílt Oktatási Erőforrások nem csupán az oktatás minőségét elősegítő stratégiai lehetőséget támogatják, hanem mindemellett a szabályozások körüli párbeszédét és a tudásmegosztást is facilitálják.

A Hewlett Alapítvány támogatását élvezve az UNESCO létrehozta a globális NyOE Közösség wiki-t 2005-ben azzal a céllal, hogy lehetőség legyen információ megosztásra és kollaborációra a Nyílt Oktatási Erőforrások előállítására és használatára körül felmerülő problémák, feladatok kapcsán. Az UNESCO egy új, innovatív NyOE platform fejlesztésén dolgozik, melyen keresztül elérhetővé tesznek majd válogatott UNESCO publikációkat NyOE-ként, és felhatalmaznak vonatkozó közösségeket, többek közt tanárokat, tanulókat és oktatási szakembereket, hogy szabadon

másolják, felhasználják és megosszák a forrásokat. Az UNESCO tagja az Open Educational Quality Initiative (OPAL) - nak (Nyílt Oktatási Minőség Kezdeményezés), melynek felelőssége kialakítani egy keretrendszert a NYOE Gyakorlatoknak, hogy ezáltal még tovább fejlesszék a minőséget és az innovációt az oktatásban. Az UNESCO számos értékes linket ajánl látogatásra [36], [37], [38], [39].

A legnépszerűbb definíciók egyike szerint, melyet a William és Flora Hewlett Alapítvány fogalmazott meg, követi a "tanítást, tanulást és kutatási forrásokat amelyek közkincsnek számítanak, avagy olyan szellemi tulajdon licenc alatt publikáltak, amely lehetővé teszi ingyenes használatukat és új célokra való felhasználásukat. Nyílt Oktatási Erőforrásnak számítanak teljes kurzusok, kurzus anyagok, modulok, munkafüzetek, videók, tesztek, szoftverek, illetve bármilyen egyéb eszköz, anyag vagy technika, amely a tudáshoz való hozzáférést támogatja"[40]

Az Alapítvány a Gazdasági Együttműködésért és Fejlesztésért (OECD) a következőképp definiálja a NyOE-t: "digitalizált anyagok nyitottan és ingyenesen rendelkezésre bocsátva oktatóknak, diákoknak, autodidakta tanulóknak használatra és újrahasznosításra tanításhoz, tanuláshoz és kutatáshoz. Nyílt Oktatási Erőforrás többek közt bármely oktatási tartalom, szoftver eszköz amely a tartalom fejlesztésére, használatára és terjesztésére alkalmas; illetve a kivitelezési források, mint amilyenek a nyitott licencek" [41]

A WikiEducator projekt szerint a NyOE "oktatási erőforrásokat (tanterveket, quizeket, kivonatokat, instrukciós modulokat, szimulációkat, stb.) jelent, amelyek szabadon elérhetőek használatra, újrahasznosításra, adaptációra és megosztásra" [42].

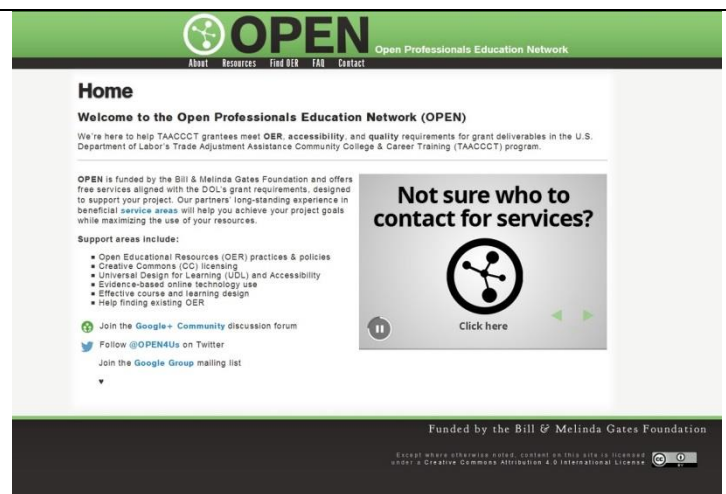
Hogyan lehet megtalálni egy specifikus NyOE-t?

Meglévő NYOE újrahasznosítása időt és energiát spórol. Nem szükséges valamit az alapjaitól elkészíteni. Sok oktató egyes média elemeket keres amelyet meglévő kurzusán belül használhat, mint például képeket, illusztrációkat, hanganyagokat.

Az Open Professional Education Network (OPEN) által működtetett honlap [43]

<https://open4us.org/find-oer/#GeneralSearch>

segíti a

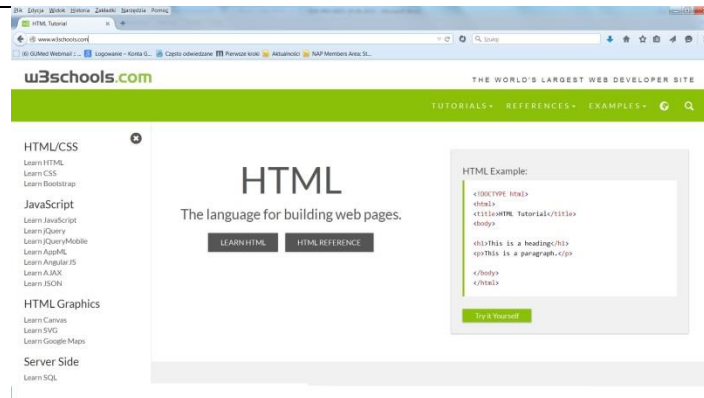


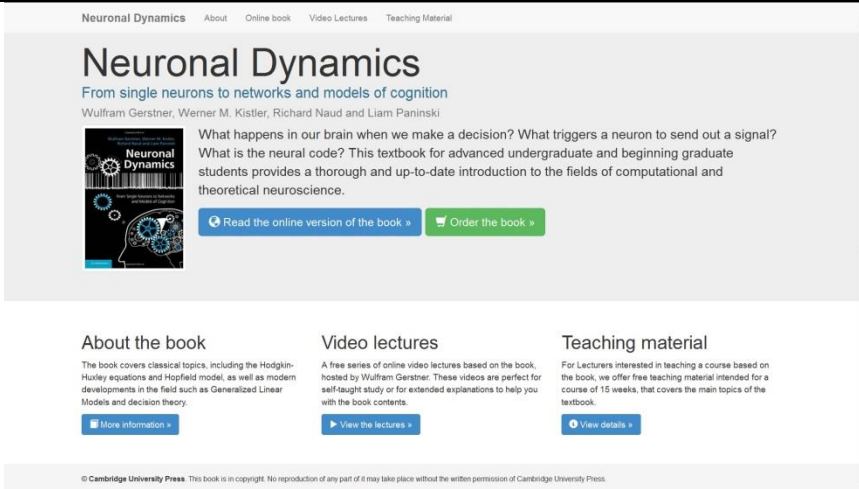
kizárólag engedélyezett média
elemeket megtalálni.

Kép 3.2.1 Hogyan találjunk meg egy specifikus NYOE-t

Két NYOE ajánlás példája

“A W3Schools egy oktatási honlap amely web fejlesztési szemináriumokat ajánl. Témái közé tartozik pl. a HTML, CSS, JavaScript, PHP, ASP.Net, SQL, sok egyéb között. A W3Schools honlapot havonta több, mint 35 millióan látogatják, ez a legnépszerűbb web fejlesztéssel foglalkozó



honlap a világhálón.” [44]	
“Mi történik agyunkban, amikor valamiről döntést hozunk? Mi készítenek egy neuront arra, hogy jelet küldjön? Mi a neurális kód? Ez a munkafüzet haladó egyetemistáknak és kezdő diplomás tanulóknak egy alapos és aktuális bevezetést biztosít a gyakorlati és elméleti idegrendszeri tudományhoz.” [45]	

Kép 3.2.2 Példa a NYOE ajánlásokról

Konklúzió

A NYOE előnyei közé sorolhatóak az alábbiak:

- ✓ A minőségi tanulás és a rugalmas erőforrások lehetőségeinek növelése
- ✓ A hozzáférés szabadsága (pl. munkahelyen / otthon / helyszínen)
- ✓ A tanuló-központú, egyéni, tanulók közti kapcsolatra épülő és szociális/informális tanulási módszerek támogatása
- ✓ Készségfejlesztés NYOE kiadáson keresztül, mely később újrafelhasználható és új kontextusba helyezhető különböző tárgykörökben
- ✓ Lehetőség a kurzus anyagainak tesztelésére a bevonódás előtt

- ✓ Valódi tanulási tapasztalat szerzése amely a munkáltatói és professzionális szektorhoz kapcsolódik

1.3. A kreatív eredmények értékelése

A modul célja

A modul célja hogy megmutassa, a kreativitás nem egy absztrakt koncepció, illetve önmagában nem egy eredmény. Egy tervet hivatott szolgálni, a kreativitás eredményének egy specifikus céllal kell találkoznia.

A modul tanulási eredményei

- A kreativitás értékelésének tanulása
- Praktikus visszajelzési módszerek
- Értékelési kritériumok azonosítása a kreatív munkához
- Az értékelés karakterisztikái

Bevezetés

A kreativitás egy koncepció, amelyre sok különböző definíciót lehetne találni, utalhatna pl. arra, amikor valami újat csinálunk, valami eredetit alkotunk, egy érzést idézünk elő, egy gondolatot generálunk, stb. A kreativitás értékelési folyamata egy feladat legelején történik, és három lépést foglal magába:

1. A célok / elvárt eredmények kijelölése
2. Az értékelés kritériumrendszerének és a teljesítmény vonatkozó indikátorainak kiválasztása
3. Megegyezés a visszajelzés gyűjtésének módjáról és az értékelés eredményeinek mérésére szolgáló eszközökről

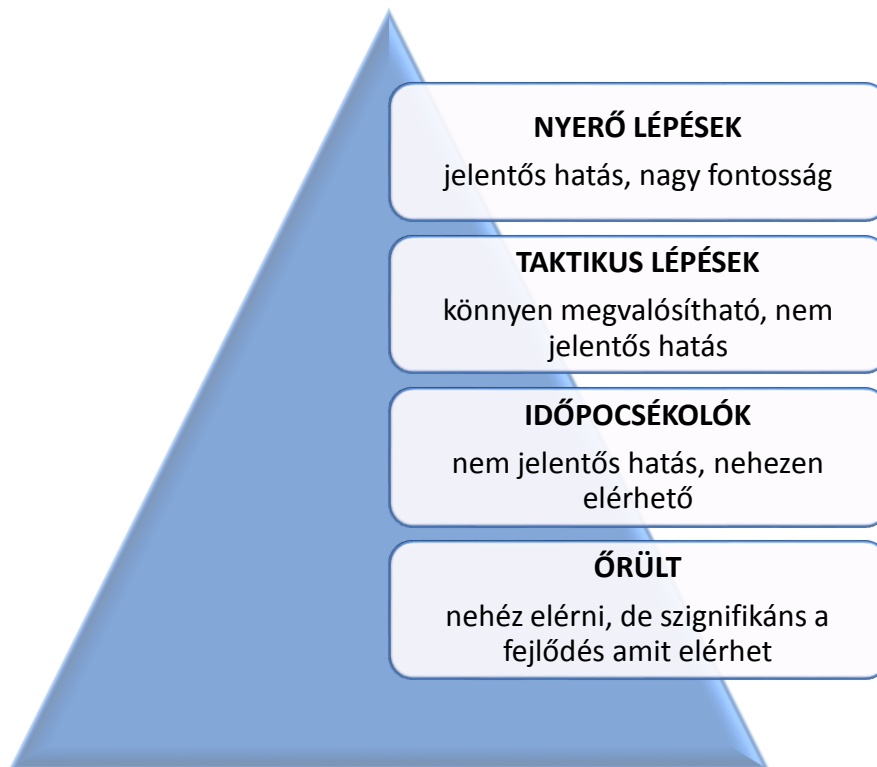
Miért értékelnénk a kreativitást?

A kreatív és innovatív ötletek nem mindig bizonyulnak hasznosnak kitalálóiuk számára. Sokuk sosem kerül piacra, vagy amennyiben igen, nem válnak üzleti sikerré. Kreatív ötletünk korai felmérése lehetőséget biztosít arra, hogy fejlesszük ötletünket, vagy időt, gondolatot és energiát spóroljunk egy nem profitábilis folyamat megelőzésével. [49]

Van néhány fontos lépés, melyet meglépve hasonló kérdéskörökben tájékozódhatunk:

- technikai megvalósíthatóság
- a kreatív eredményre való kereslet
- az előállítás valós költsége
- az üzleti alapokra helyezés lehetősége

Az elérhetőség kezdeti felmérése ötletünket a következő kategóriákba fogja sorolni:



Ábra 3.3.1 Az ötletek kategorizálása megvalósíthatóságuk alapján

Hogyan értékelhetők a kreatív eredmények?

Az értékelés folyamata minden projekt fontos részét kell, hogy képezze, mi több, a projekt legelején kell kezdődnie. Az értékelési modellek, melyek egyszerűen a tanulási folyamat legvégén adnak visszajelzést a tanulóknak, elveszik a lehetőséget attól, hogy a folyamat *közben* fejlődjenek. Ezzel ellentétben, az értékelési módszer feladata hogy támogassa a folyamatos igazításokat, tanácsokat adjon, új ötleteket vezessen be, problémákat azonosítson és megoldási javaslatokat tegyen.

Az értékelés módszere ideális esetben rugalmas, és a tanulási folyamat valamilyen stratégiához van igazítva.

Egy kreatív folyamat értékelése még összetettebb, hiszen itt jellemzően nem létezik jó vagy rossz válasz. Az értékelés célja, hogy azonosítsa az erős illetve gyenge pontokat és utakat mutasson az eredmények javításához. További fejlesztéshez új ötleteket inspirál, és motivál a nagyobb energia befektetésére.

Néhány praktikus visszajelzési módszer:



Figure 3.3.2 Praktikus visszajelzési módszerek a kreatív eredmények értékelésére

Az értékelés kritériumrendszere és az eredmények indikátorai

Amikor kreatív munkát értékelünk, a következő indikátorokat kell figyelembe vennünk:

- Mi volt az eredeti ötlet?
- Mennyi ötlet származott ebből?
- Mik az ötlet perspektívái?
- Mi(k) lesz(nek) a végső eredmény(ek)?
- Mi a várt hatás jelentősége?

Többek közt, az értékelés kritériumrendszere a következőkben foglalható össze:



Ábra 3.3.3 Kritériumok a kreatív munka értékeléséhez

Konklúzió

A kreativitás három terület találkozása: a szakértelemé, a kreatívan gondolkodás képességéé és a motivációé. Egy tudatalatti folyamat, ám a megfelelő környezetben elősegíthető. Az együttműködést igénylő feladatok kreativitást igényelnek és a folyamat eredményei konstruktív módon értékelendők.

A megfelelő értékelési módszert nagyon körültekintően kell kiválasztanunk, ugyanis így biztosíthatjuk, hogy az értékelés motivációt és megerősödött önbizalmat eredményezzen a tanulóban, ne pedig az ellenkezőjét. A tesztelésre és kritizálásra való fókuszálás könnyen növelheti az idegességet, és negatív eredményt érhet el a kreativitás terén [50].

1.4. A személyre szabott tanulási folyamatok támogatása

A modul célja

A modul fő célja hogy bemutassa az oktatás és a tanulás személyre szabásának ötletét, illetve az infokommunikációs eszközök lehetséges használatát a személyre szabott tanulás támogatásához. Tárgyalni fogjuk továbbá a személyre szabott tanulás és az élethosszig tartó tanulás közötti kapcsolatot.

A modul tanulási eredményei:

A modult elvégezve a tanuló képes lesz:

- Megfogalmazni a személyre szabott tanulás lényegét
- Megnevezni a személyre szabott tanulás 5 kulcselemét
- Leírni az ICT-ben rejlő lehetőségeket a személyre szabott tanulás támogatásában

Bevezetés

Az oktatás személyre szabásának ötlete a XIX. századig vezethető vissza, amikor Helen Parkhurst [59] megalkotta a Dalton Tervet, melyben azt közölte, hogy minden diákja egyénileg tervezheti tanrendjét, hogy az megfelelően szolgálja igényeit, érdeklődését és készségeit; hogy elősegítse az önállóságukat és megbízhatóságukat; hogy növelje a diákok szociális készségeit és a mások iránti felelősségérzetüket.

[58] értelmében a személyre szabott tanulás fogalma, vagy a személyre szabás oktatási programok, tanulási tapasztalatok, irányítási megközelítések és akadémiai támogatási stratégiák sokszínű palettájára vonatkozik, melyek célja megcímezni a különböző tanulási igényeket, érdeklődéseket, vágyakat, avagy kulturális háttérrel egyes diákok szempontjait figyelembe véve. Egy másik definíció szerint [60] megfogalmazásában a személyre szabott tanulás a pedagógia, a tanterv és a tanulási környezet szabászata tanulók által vagy tanulók számára, hogy mindez megfelelően illeszkedjen tanulási szükségleteikhez és törekvéseikhez. A személyre szabott tanulást általában az úgynevezett "egy méret mindenre jó" iskolázási hozzáállás alternatívájaként tekintik, ahol a tanárok egy adott kurzuson minden diáknak ugyanolyan instrukciót, ugyanolyan számonkérést, ugyanolyan értékelést használnak, nagyon kevés változtatással diákonként. A személyre szabott tanulást hívhatjuk akár diák központú tanulásnak, minthogy az általános cél az, hogy a jelentős oktatási és irányítási döntésekben a legfontosabb szempontot az egyéni oktatási igények jelentség, nem pedig azok a megoldások,

amelyek esetleg kényelmesebbek, logisztikailag könnyebbek, preferáltabbak a tanárok és iskolák által. A személyre szabás ötlete széles körben használt módszer az e-learning területén.

Fontos már az elején leszögezni, hogy a személyre szabott oktatás koncepciója nem visszatérés a tanulóközpontú elméletekhez, illetve nem a diákok/tanulók elkülönítését jelenti, hogy önállóan tanuljanak. A személyre szabott oktatás alapja a mérce megemelése a tanulás és tanítás a tanulók képességeihez és érdeklődéséhez való igazítása által.

A személyre szabott tanulás jellemzően öt kulcselemet tartalmaz, amelyet szükséges megértenünk annak érdekében, hogy a tanulókat aktívan bevonjuk a saját tanulásuk tervezésébe és igazgatásába:

1. Tanulni a tanulást: segíteni a tanulókat abban, hogy kialakíthassanak egy repertoárt tanulás készségeikből és stratégiáikból, hogy képesek legyenek támogatni saját fejlődésüket egyéni tanulókként
2. A tanulás értékelése: sokféle értékelési technika használatával, a hangsúlyt a formatív értékelésre helyezve, mely bevonja a tanulót,
3. Tanítási és tanulási stratégiák: a stratégiák teljes repertoárját felvonultatva, melynek eredményeképp az oktatók és tanulók megfelelő információra alapozott döntést hozhatnak arról, hogy mikor melyiket alkalmazzák.
4. Tanterv választás: vezetett lehetőségek biztosítása a tanulók számára, melyek segítik őket abban, hogy individuális tanulási utakat alakíthassanak ki, melyek inkább készségeket fejlesztenek, mintsem tudást.
5. Mentorálás és támogatás: személyes mentorálás biztosítása minden egyes tanulónak egy felnőttől, valamint meggyőződés a társak támogatásáról

ICT, mint a személyre szabott tanulás támogatója

Az infokommunikációs technológiák (ICT-k) és a digitális tartalomfejlesztő eszközök előtérbe kerülése szélesebb közönség számára tette elérhetővé a személyre szabott tanulást. Az ICT-nek rengeteg előnye van a tanulást illetően ahogy a [61] kijelenti:

- Az ICT a tartalmat egy vonzó és bevonódást elősegítő módon tudja bemutatni
- Az ICT segíti a tanárokat az egyes diákok fejlődésének folyamatos monitorozásában és rögzítésében
- Az ICT lehetővé teszi a releváns oktatási anyag személyre szabott továbbítását minden egyéni tanulónak
- Az ICT képes virtuális közösségek kiépítésére különböző oktatási intézmények, diák csoportok és / vagy tanárok között.
- Az ICT facilitálja a tanulás tanulásának képességét.

Az ICT a személyre szabott tanulás feljebb említett komponenseinek megvalósítását a következőképpen teszi lehetővé:

- A tanulás értékelése: A klasszikus oktatási intézményekben általános értékelési rendszer legtöbbször a tanulási egység végén történő vizsgára szorítkozik. Jellemzően jegyrendszerrel párosul és elsődleges célja a tanulók eredményeinek a standardokkal való összehasonlítása. Ennél részletesebb értékelés a diákok szükségleteiről, képességeiről és produkált fejlődéséről túl bonyolultnak bizonyult. A különböző tanulás menedzsment rendszerek előtérbe kerülése (learning management systems / LMS) realitássá tette a tanulási folyamat közben történő automatizált értékelési módot. A tanulók fejlődésének összes adatát be lehet gyűjteni a kívánt arányban, melybe bele tartoznak a feleletválasztós teszteredmények, portfóliók, folyamatban lévő munkák, személyes beszélgetések eredményei, stb. A tanárok ezt az információt felhasználhatják, hogy adatokra épülő döntést hozzanak az egyes diákoknak kiadott instrukciók finomhangolásánál.
- Hatékony tanulás és tanítás: Még a legjobb tanároknak is szükségük van univerzális tanítási stratégiákra hogy átadják a tananyagot a hagyományos tanulási környezetben. Így az "egy méret mindenkire jó" hozzáállás alapján működtetik a tanórákat. Az információs technológiák lehetővé teszik a személyre szabott instrukciókat a tanulási stratégiák és tananyag egyéni beállításán keresztül. Ez a megközelítés rendkívüli népszerűsége miatt az e-learningben, ám hasonlóképp megvalósítható tantermi környezetben is, amikor a digitális tananyag átadása részévé válik a személyre szabott instrukcióknak.
- A tanterv személyre szabása: Egy csoport részeként a diákok egy tipikus tantermi környezetben mind ugyanazt a tanulási programot kell, hogy kövessék, mégpedig olyan sebességgel, mely úgy lett kialakítva, hogy a legnehezebben tanulók is magukévá tudják tenni a tananyagot. Ez hátráltatja a tehetséges diákok fejlődését. Számítógépekkel és mobil eszközökkel nemcsak a tanulmányi útvonalak, hanem maga a tanterv is személyre szabható. Minden, a csoportban részt vevő egyén a saját igényeinek megfelelő anyaggal lehet ellátva. Az LMS követni fogja minden diák fejlődését, biztosítva, hogy a törzsanyagot mindenki elsajátítja, ám arra is lehetőséget adva, hogy a legjobban teljesítők mélyebb, intenzívebb tanításban részesüljenek.
- Az oktatási intézmények szervezésének megváltoztatása: Az információs technológiák térhódítása nem változtatta meg az oktatási intézményeket. A legtöbbükben a számítógépek még mindig elsődlegesen informatika tanításra használatosak, és nem alkalmazzák őket más tantárgyak tanítási módjának megváltoztatásában. Amikor személyre szabott oktatásban és tanulásban alkalmazzuk az ICT-t, a számítógépek és mobil eszközök megváltoztatják a vonatkozó folyamatokat és az oktatási intézmények szerveződését. A tantermet átrendezik annak megfelelően, hogy ne a tanárra, hanem a

tanulókra helyeződjön a figyelem. A tipikus padosrok helyett a tantermet fel lehet építeni oly módon, hogy a diákok - saját számítógépekkel vagy tabletekkel felszerelve - egymás és a tanár felé is forduljanak. Az órabeosztás megváltozik, és a megfelelő erőforrások lefoglalásának igazítása (melyet a szélesebb tanrendi választék biztosításának szükségessége eredményez) közvetíthető az LMS rendszeren keresztül.

- Oktatás a tantermen túl: Egy ICT nélküli világban a diákok, lelkes közösségi tagok és üzletági szakértők bevonása a tanulási folyamatba megköveteli fizikai jelenlétüket a tanteremben. Manapság oktatási anyagok létrehozhatóak szakértők által digitális formában, majd újra és újra átadhatóak a diákoknak. Web 2.0 eszközökkel és a közösségi hálózatok segítségével a tanulók interakcióba léphetnek egymással a tantermen kívül is. Fejlődésük online követhető. A mobil eszközök használata és az internet hozzáférés lehetővé teszi a diákok részére tanulásuk ismerős környezetben történő folytatását, akárhol is legyenek.

Bizonyos oktatók úgy hiszik, hogy a személyre szabott oktatás tönkre teheti a tanulás személyes és etikus dimenzióit. Ezt elkerülendő, a személyre szabást sem szabad olyan extrém mértékig vinni, ahol már az egyéni tanuláshoz válik hasonlatossá. A személyre szabott tanítást alkalmazó tanár a tanteremben ideális esetben más tanítási technikákkal kombinálja ezt a módszert (kiscsoportos oktatás, mentorálás, stb.)

Személyre szabott tanulás, célnak megfelelően szabott tanulás és élethosszig tartó tanulás

A személyre szabott tanulás koncepciója felismeri, hogy a tanulók tanulási élményeiket különböző kiindulási pontokból szerzik meg, illetve egyéni tehetséggel, képességekkel és készségekkel rendelkeznek, amelyek eddig nem voltak figyelembe véve, vagy kihasználva a nehézségekkel való leghatékonyabb megküzdés érdekében. Tudomásul veszi, hogy a tanulóknak meg kell tanulniuk a hatékony tanulás titkát, és azt, hogy miképpen tudnak különböző támogatáshoz és lehetőségekhez hozzájutni egy sikeres felnőtt élet érdekében. [60]

A személyre szabott oktatás keretén belül a tanárok egyénileg foglalkoznak a tanulókkal, hogy felmérjék korábbi eredményeiket és tapasztalataikat (személyes, szociális és tanulmányi), szükségleteiket, érdeklődéseiket és törekvéseiket. Ezek után feltérképezik, mit kell a tanulóknak tenni, hogy elérjék a kívánt célt. A javasolt lépéseket azonosítják, célokat tűznek ki, melyekben közösen egyeznek meg, hogy így a lehető legnagyobb eséllyel alakítsák jövőjüket olyanná, amilyenné szeretnék. Ellenőrzési időpontokat tűznek ki és kitalálják a támogatás legmegfelelőbb formáját, melyet egy dokumentumban fektetnek le - ezt hívják gyakran egyéni tanulmányi tervnek. Ez a terv voltaképpen az élethosszig tartó tanulás térképe.

[62]-re alapozva, hogy ezeket a terveket megvalósíthassák, a tanulóknak felhatalmazottságra van szükségük, ami a következőket jelenti:

- Bevonódnak a munkaterv összeállításába, az egységek és csoport szemináriumok tervezésébe és lebonyolításába, társaik mentorálásába, gazdagító programok tervezésébe és fejlesztésébe. A tanulók bevonása az imént említett feladatokba támogatja a személyre szabott tanulás koncepcióját. Segíti továbbá a tudatosságot a tetteikről és következményeikről, hozzáadott értékükről és jutalmukról.
- Informáltak az általuk később megszerzett képesítés értékelési kritériumrendszeréről, a támogatás módszereiről és hogy hogyan lehet hozzájutni, a fejlődés mértékéről dátum szerint, a meglépendő lépésekről, amelyek a hosszú távú cél eléréséhez szükségesek, a továbblépési lehetőségekről és az iskolájuk napi szintű működéséről. Ha a tanulók jól informáltak, jobb helyzetben vannak döntéseiket illetően, amelyekkel jobb eséllyel érnek majd el sikereket.
- Meghallgatják őket: az iskolák és tanárok ideális esetben meghallgatják diákjaik véleményét, és számításba veszik azokat amikor cselekszenek. A szemináriumok és visszajelzések fontos szerepet töltenek be ebben.

Konklúzió

Ebben a modulban a személyre szabott oktatásra és a személyre szabott tanulásra fordítottunk hangsúlyt, valamint a személyre szabott tanulás öt tipikus kulcselemére. Elmagyaráztuk továbbá, hogy miként tudjuk az ICT használatával támogatni a személyre szabott tanulást és annak különböző részeit, szakaszait. Végül, de nem utolsó sorban közelebbről is megvizsgáltuk a személyre szabott tanulás és az élethosszig tartó tanulás közti kapcsolatot.
