



ENTRE**COMP**EDU

Модул 3 Настава и обука
Научете повеќе 3.5 Фази на
учење преку соработка



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



EntreCompEdu is co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union. The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



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

Содржина

Научете повеќе 3.5

Фази на учење преку соработка.....	3
Фази во развој на тимот	4



Фази на учење преку соработка

Стара африканска поговорка вели: „ако сакате да одите брзо, одете сами - ако сакате да одите далеку, одете заедно“.¹ Прашањето за тоа кога некој е попродуктивен, кога работи сам или во група, веќе долго време се дебатира. Интровертите и екстровертите веројатно ќе понудат различни одговори². Но, огромното мнозинство на добри идеи кои водат до иновации вклучуваат многу луѓе кои работат заедно. Студиите за најрадикалните откритија - вклучувајќи ги телевизијата, авионите, радио, е-пошта, па дури и таблични игри како Монопол - покажуваат дека тие произлегле од соработка³. И, дури и кога „светнуваат“ индивидуални идеи, спроведувањето е скоро секогаш колективен напор. Исак Њутн (1676) славно кажал: „За да гледаш далеку, треба да застанеш на рамениците на великаните“.

Добрата соработка со другите е широко прифатена како важна претприемачка компетентност, но како можете да го поддржите развојот на оваа компетентност кај учениците? Пред повеќе од педесет години, психологот Брус Такман (1965) изнел теорија која се обидува да ги објасни различните фази на развој на тимот (слика 3.5.1). Иако оваа теорија главно е фокусирана за бизнисите, вреди да се разгледа и размисли за тоа како да се примени во образование.

¹ Cited by Hemming, H. (2011) *Together*, John Murray, p.63.

² For example, Susan Cain's (2012) *Quiet* is a strong counterargument to those who push for collaboration as basis for creative thinking. Cain was a shy child herself and argues that we neglect value of taking time to be alone, reflect quietly and be creative.

³ Sawyer, K. (2007) *Group Genius: The Creative Power of Collaboration*, Jossey Bass.



Фази во развој на тимот

Формирање - кога тимот за прв пат се запознава, ги усогласува целите и започнува да развива доверба

Бура - кога се изразени различните мислења и се јавуваат конфликти за моќ / контрола

Нормирање - кога членовите се согласуваат околу улогите и одговорностите, градат консензус

Извршување - кога е воспоставена доверба и грижа еден за друг во тимот и работи најефективно

Распуштање - кога се оценуваат напредокот и придонесите.⁴

Последната фаза понекогаш се нарекува „фаза на жалост“.



©.5.1 Типичен пат од формирање до распуштање

⁴ Tuckman, B. W. (1965). 'Developmental sequence in small groups'. *Psychological Bulletin*, 63(6), 384-399.



Универзитетот во Глазгов нуди совети како да ги поддржувате студентите додека се движат низ фазите на развој на тимот (Слика 3.5.2):

Од формирање до бура	Од бура до нормирање	Од нормирање до извршување
<ul style="list-style-type: none"> • Да се развие и дискутира причината за тимот-неговата мисија • Да се постават цели • Да се идентификуваат улогите внатре во тимот • Лидерите треба да се насочуваат во оваа фаза и да ја зацврстат својата позиција • Да се воспостават начини за да се изгради доверба во тимот • Да се состанува редовно за работа на заедничките проекти 	<ul style="list-style-type: none"> • Лидерот мора да постави очекувања со тимот и да очекува тимот да даде резултати • Лидерот треба да го подржува позитивното тимско однесување • Лидерот на тимот треба да создаде позитивно работна средина • Постигнувањата треба да се означат и прослават • Членовите на тимот меѓусебно се почитуваат и слушаат • Членовите на тимот ги препознаваат индивидуалните улоги и експертизи • Сите работат на креирање на поддршка во средината • Фидбекот е баран, прифатен и се работи на тоа. 	<ul style="list-style-type: none"> • Меѓусебни пофалби • Распределба на одговорноста • Слободно претставување во рамките на тимот • Комуницирање и навремено информирање на секој член од тимот • Споделување на успехот • Посветување време на тимот • Евалуација на изведбата и настојување да се постигне повеќе • Споделување на лидерството засновано на индивидуалните способности • Селективност при ангажирање нови членови на тимот • Се работи на задржување на духот на тимот

3.5.2 Фази во развојот на соработка

Многу е веројатно дека ќе најдете на низа однесувања кои ја попречуваат ефективната групна работа. Во табелата 3.5.1 се дадени неколку предлози за тоа како да се справите со најчестите предизвици, вклучително и оние демонстрирани од страна на модераторите.



Предизвик	Можни решенија
Студенти кои не учествуваат	<ul style="list-style-type: none"> • Потсетете ја целата група за придобивките од еднакво учество. • Размислете како да го оцените придонесот во групата на експлицитен начин. • Соочете се директно со оној кој не учествува. • Обидете се да откриете дали постои причина за неучество. • Истражете дали неучеството може да биде повик за помош. • Проверете, со внимание, дали проблемот е во работата, отколку со групата.
Ученик кој доминира во групата	<ul style="list-style-type: none"> • Поразговарајте со доминаторот • Проверете го процесот и текот преку мислењата на групата • Внимавајте на причините за доминација
Модераторот е премногу дидактичен или контролирачки настроен	<ul style="list-style-type: none"> • Не брзајте во групното учење • Не го нагласувајте секогаш вашето знаење и мудрост. • Дозволете им на учениците во групата да учат од грешките. • Испланирајте го процесот, но не и исходот • Консултирајте ги учениците. • Учете од избрани колеги.
Модераторот покажува недостаток на осет и култура	<ul style="list-style-type: none"> • Информирајте се околу тоа • Гледајте други модератори на групно учење, имајќи го во предвид ова. • Не правете претпоставки. • Разговарајте со членовите на групата поединечно. • Понекогаш подобро е да прашате директно
Модераторот зборува премногу	<ul style="list-style-type: none"> • Потсетете се дека повеќе се учи практично, наместо со слушање • Не дозволувајте да бидете во искушение да ја исполните секоја тишина. • Кажете само некои од работите што ги мислите. • Не дозволувајте да ви дозволат да зборувате премногу! • Претставете некои од вашите размислувања (особено подолги) во печатена форма.

Табела 3.5.1. Заеднички предизвици во групната работа и можните решенија⁵

⁵<https://www2.le.ac.uk/offices/lli/developing-learning-and-teaching/enhance/strategies/small-group/facilitator-behaviour>



Фондацијата за поддршка на образованието (ЕЕФ, 2018) го дефинира заедничкото учење како пристап што вклучува ученици кои работат заедно на активности и задачи за учење во ограничени мали групи, каде што секој може да учествува во назначената колективна задача. Учениците може да работат на одделни задачи, придонесувајќи за целосен исход или да работат заедно на иста задача⁶. "ЕЕФ тврди дека влијанието од заедничко учење е секогаш позитивно, иако признава дека големината на групата и лошото планирање може да влијае на ова. Највлијателното учење се случува кога задачите се добро дизајнирани и има време учениците да разговараат и да комуницираат.

Изборна: Фази на учење со соработка

Прочитајте ги упатствата засновани врз докази за промовирање ефективна групна работа достапна [тука](#). Како ова помага при загриженоста кај оние студенти кои не придонесуваат онака како што треба?



⁶ EEF (2018) Teaching and Learning Toolkit - collaborative learning. The Collaborative Learning project (2018) is a teacher network which shares resources to support effective group work and 'talk for learning,' www.collaborativelearning.org

