

Cre@

ENOTA 4

Sodelovalno učenje

4.1 Kaj je sodelovalno učenje

Vsebina

Uvod	3
Kompetence	4
4.1.1 Kaj je sodelovalno učenje?	5
Soledovalno učenje in spretnosti	5
Prednosti in slabosti sodelovalnega učenja	6
Osnovni elementi sodelovalnega učenja	6
4.1.2 Razlika med sodelovalnim in kooperativnim učenjem	8
4.1.3 Sodelovalno učenje temelječe na izzivu	10
4.1.4 Razlogi zakaj je sodelovalno učenje v podjetjih uspešno	12
Samoocenjevanje	14
Viri	16

Uvod

Stalno usposabljanje je nepogrešljivo orodje za vsako podjetje, kjer osebje pridobi novo znanje in spretnosti ter se prilagodi novim zanjem. Ne samo, da to izboljšuje pristojnosti vsakega uslužbenca, ampak tudi privablja bolj visoko usposobljene ljudi in je orodje, ki pomaga ohranjati talente. Usposabljanje motivira ljudi in jih naredi bolj usposobljene.

Za podjetje predstavlja priložnost, da se lahko zanesemo na visokokvalificirano osebje, izboljšamo produktivnost, recikliramo in posodobimo znanje ter da se z optimizacijo uporabe ustreznih aplikacij in/ali programov posodabljammo z digitalno preobrazbo.

Sodelovalno učenje je ena od najučinkovitejših in inovativnih metod usposabljanja, ki se izvaja na delovnem mestu. Z uporabo te tehnike zaposleni pridobijo znanje z izmenjavo in družbenim sodelovanjem, ki presega model študenta in učitelja. To zaposlenim omogoča, da se učijo od članov skupine in pridobijo širšo perspektivo ter razumejo različna stališča v situacijah ali scenarijih, s katerimi se lahko predstavijo.

4.1 Opredelitev sodelovalnega učenja in razlogi, zakaj so sodelovalne učne dejavnosti učinkovite v podjetjih.

Kompetence

Enota 4: Sodelovalno učenje

Subunit 4.1: Kaj je sodelovalno učenje in razlogi, zakaj so sodelovalne učne dejavnosti učinkovite v podjetjih.

Kompetence	Zanje	Spretnosti	Odgovornost in avtonomija
	<p>Kaj je sodelovalno učenje?</p> <p>Razlike med sodelovalnim učenjem in sodelovalnim učenjem.</p> <ul style="list-style-type: none"> Razlogi, zakaj so sodelovalne učne dejavnosti učinkovite v podjetjih. 	<ul style="list-style-type: none"> Da bi lahko razlikovali med sodelovalnim učenjem in kooperativnim učenjem ter vedeli, kdaj uporabiti vsakega v podjetju. 	<ul style="list-style-type: none"> Odločitev kdaj je sodelovalno učenje primerno za uporabo v podjetju
Vrsta dejavnosti	<input checked="" type="checkbox"/> PDF <input type="checkbox"/> PPT <input type="checkbox"/> Image/Infographic <input checked="" type="checkbox"/> Video		<input checked="" type="checkbox"/> Test/Quiz <input type="checkbox"/> Game <input type="checkbox"/> Other (specify)
Trajanje	120 minut		
Dejavnost	<p>Kratek uvod v sodelovalno učenje s pomočjo pdf in 3 kratke YouTube video posnetke. Na koncu teoretičnega vložka lahko naredite kratko samoocenjevanje.</p> <ol style="list-style-type: none"> Preberite pdf o sodelovalnem učenju: "4.1.1 Kaj je sodelovalno učenje?" Oglejte si videoposnetke o sodelovalnem učenju. Izpolnite samoocenjevanje "Kaj je sodelovalno učenje". 		
Ocenjevanje	Samoocenjevanje z več možnimi izbirami		
Sredstva	Izročki:		

	<p>4.1.1 Kaj je sodelovalno učenje.pdf</p> <p>Videoposnetki: Oglejte si videoposnetke v referenčnih razdelkih na koncu vsakega razdelka</p> <p>Člankov: Preberite referenčne članke na koncu vsakega razdelka</p>
Nadaljnje branje	Na koncu gradiva

4.1.1 Kaj je sodelovalno učenje?

Sodelovalno učenje je proces, s katerim si skupina ljudi deli znanje in izkušnje, da bi dosegla skupni cilj. Člani skupine so odgovorni za lastno individualno in vzajemno učenje, ki ga dosežejo tako, da v skupino prinesejo svoje znanje, kompetence in izkušnje. To pa temelji na znanju prek družbene interakcije.

Zato se skupno učenje krepi z raznolikostjo, saj zbira več znanja, izkušenj, vizij in idej. Ta raznolikost je lahko predstavljena z različnimi starostnimi razponi, spolom, spretnostmi, življenjskim slogom, izobraževalnim ozadjem itd.

Kot rezultat, trener, ki običajno usmerja učenje skupine postane bolj vodnik.

Vse skupno učenje zahteva načrtovanje in jasne učne cilje.

Vpletanje nekonvencionalnih ali tradicionalnih učnih strategij pomeni osredotočanje na konstruktivistični učni pristop, pri katerem se proces ne osredotoča več na študenta, in zato vodi k višji stopnji ustvarjalnosti.

Udeleženci delajo v skupinah, hkrati pa razvijajo vloge, ki se nanašajo, pohvalijo in razlikujejo, da bi dosegli skupni cilj. Da bi dosegli sodelovanje, vsaka naloga zahteva, da vsi udeleženci sodelujejo, da bi izdelali nekaj, česar ne bi mogli proizvesti posamično ali ki bi trajalo dlje, da bi dosegli posamezno.

Sodelovalno učenje in spretnosti

Sodelovalno učenje ne le uresničuje cilj in izboljšuje znanje, ampak temelji na procesu in pridobivanju spretnosti na tej poti. Ta metodologija med drugim daje prednost pridobivanju prečne spretnosti, kot so: vodenje, timsko delo, empatija, ustvarjalnost, upravljanje raznolikosti, komunikacija, druženje, pogajanja, zaupanje, kompromis, učne spretnosti itd.

Prednosti in slabosti sodelovalnega učenja

Prednosti:

- 1.- Povečana motivacija in interakcija. Študenti sodelujejo in se učijo drug od drugega, medtem ko uravnoteženje iz delovnega tempa, vse v okolju, kjer self-izboljšanje v srcu.
- 2.- Študenti so motivirani, da po svojih najboljših močeh, da prispevajo k uspehu drugih, ali v tem primeru, za uspeh skupine.
- 3.- Spodbuja samousposidanje, saj študenti izberejo informacije in ustvarijo svojo vsebino.
- 4.- Pomaga izboljšati empatijo in samozavest (če mentor izvaja ustrezne smernice).
- 5.- Ustvarja učna okolja, ki spodbujajo zanimanje in vključevanje.

Slabosti:

- 1.- Tako kot drugi sistemi usposabljanja, ki so prav tako osredotočeni na skupinsko delo, ima sodelovalno učenje pomembno pomanjkljivost, saj lahko vključuje nesoglasja in razprave. To je lahko od začetnih faz do določanja ciljev in izdelave delovnega načrta. V teh primerih ne smemo pozabiti, da so v tem procesu znanja in spretnosti, ki se jih učimo, prav tako pomembne kot končni rezultat (pogajanja, komunikacija, skupinsko delo itd.).
- 2.- V nasprotju s prepričanjem praksa kaže, da se en učitelj ne more takoj odzvati na različne skupine. To pomeni, da je velik del dela opravi v odsotnosti učitelja ali trenerja in kot rezultat, potrpežljivost je treba razviti, saj čaka na učitelja / trenerja, da postanejo na voljo za odgovor na vprašanja v vsakem trenutku ni opcija.
- 3.- Skupine predstavljajo notranje neravnovesje, ki ga bodo morali naučiti, kako upravljati z ustvarjanjem podskupin in vodje.
- 4.- To je enostavno zmanjka časa, če so cilji nejasni in napredek ni izmerjen.
- 5.- Skupine lahko nagibajo k golobji luknji vloge, zato je pomembno, da imajo delovni sistemi, kot je ta, dinamičen pristop in za podporo spremembam.

Osnovni elementi sodelovalnega učenja so:

1. **Odgovornost:** Člani skupine so odgovorni za lastno učenje in vzajemno učenje skupine.
2. **Sodelovanje:** podpira razširitev znanja, prispevanje z boljšim sodelovanjem in poučevanje sodelovalnega učenja.
3. **Sporočilo:** Člani skupine si izmenjujejo zamisli in/ali mnenja o temi, da si učinkovito pomagajo.
4. **Motivacija:** Motivacija je pomembna za ljudi, da svobodno komunicirajo. Motiviranje in sodelovanje pri sodelovanju in razmisleku o tej temi je bistvenega pomena za doseganje sodelovalnega učenja.
5. **Timsko delo:** Učinkovitost skupinskega dela je odvisna od kompromisa med člani skupine. Pri opravljanju katere koli dejavnosti bi bilo treba upoštevati organizacijo in upravljanje časa. Pred izmenjavo sporočil in/ali mnenj, katerih cilj je reševanje dvomov ali težav na določeni temi z različnih vidikov, ki ustvarja virtualni komunikativni in sodelovalni prostor, bi bilo treba določiti pravila.

6. **Samorefleksija: Analiza in vrednotenje sta temeljna dejavnika, ki bi ga skupina morala upoštevati, da bi ugotovila, ali je bil dosežen želeni cilj, in opredelila spremembe, ki jih je treba sprejeti za izboljšanje prihodnjega dela. Te se lahko imenujejo tudi elementi, ki morajo biti prisotni, saj zagotavljajo zadovoljive rezultate v virtualnih skupinskih procesih za skupinske aplikacije, ki služijo kot tehnološki viri, ki podpirajo virtualno sodelovalno učenje.**

Viri:

Video:

<https://www.youtube.com/watch?v=7gWS4mxM1Qc>

<https://www.youtube.com/watch?v=-WG1CoPgJfY&t=27s>

<https://www.youtube.com/watch?v=HoXtLupmcco>

<https://www.youtube.com/watch?v=WUw8bDI7NIQ&t=414s>

Članki:

<http://files.estrategias2010.webnode.es/200000056-4b7374c6d9/Microsoft%20Word%20-%20Aprendizaje%20Colaborativo%202.pdf>

https://es.wikibooks.org/wiki/Aprendizaje_colaborativo/Introducci%C3%B3n

<http://actividadaprendizajecolaborativo.blogspot.com/2014/07/elementos-basicos-del-aprendizaje.html>

https://es.wikibooks.org/wiki/Aprendizaje_colaborativo/Elementos_b%C3%A1sicos

Collaborative Learning Techniques: A Handbook for College Faculty by Elizabeth F. Barkley

<https://competenciasdelsiglo21.com/aprendizaje-cooperativo-ventajas-desventajas/>

4.1.2 Razlike med sodelovalnim učenjem in sodelovalnim učenjem

Bistvene razlike med obema učnima procesoma so, da učenci s skupnim učenjem oblikujejo svojo interakcijsko strukturo in ohranjajo nadzor nad različnimi odločitvami, ki vplivajo na njihovo učenje. Medtem ko je z sodelovalnim učenjem učitelj tisti, ki oblikuje in vzdržuje skoraj popoln nadzor nad strukturo interakcij in dobljenimi rezultati (Panitz, 2001).

Sodelovalno in sodelovalno učenje sta med najbolj znanimi metodologijami za skupinsko učenje. V skladu z računalniško podprto sodelovanje delo (Whiley, 1999), sodelovanje delo je sestavljen o namernem procesu, da je skupina študentov neposredno, da bi lahko dosegli določen cilj, kot tudi orodja za olajšanje tega dela. Najtežja ovira tega pristopa k učenju je zagotavljanje, da študenti ohranjajo dobro raven udeležbe in motivacije.

Po mnenju računalniško podprtega sodelovalnega učenja (Sten, 2007) je skupno učenje namenjeno spodbujanju okolij, kjer se razvoj družbenih in individualnih navad s pomočjo študentskega dialoga pojavlja med učenjem novih konceptov. Zato so študenti odgovorni za lastno učenje, kot so za preostanek skupin", kar vodi v pozitivno soodvisnost, skupaj s pozitivnimi interakcijami, osebnimi in skupinskimi sposobnostimi.

S sodelovanjem je učitelj odgovoren za ustvarjanje dejavnosti, ki so osredotočene na doseganje določenega rezultata. To je učitelj, ki oblikuje različne interakcije in določa rezultate, ki jih želijo doseči. Na splošno je študent tisti, ki je odgovoren za lastno učenje in postavljanje lastnih ciljev v celotnem procesu sodelovalnega učenja.

S sodelovanjem ima učitelj vlogo povezovalca, hkrati pa pomaga spodbujati reševanje problemov in kritično razmišljanje, pri čemer spodbuja študente, da postanejo bolj neodvisni in razvijajo svoje učne spretnosti. To je učitelj, ki določa različne dejavnosti na tak način, da bo to načrtovanje pa razviti soodvisnosti študentov spretnosti.

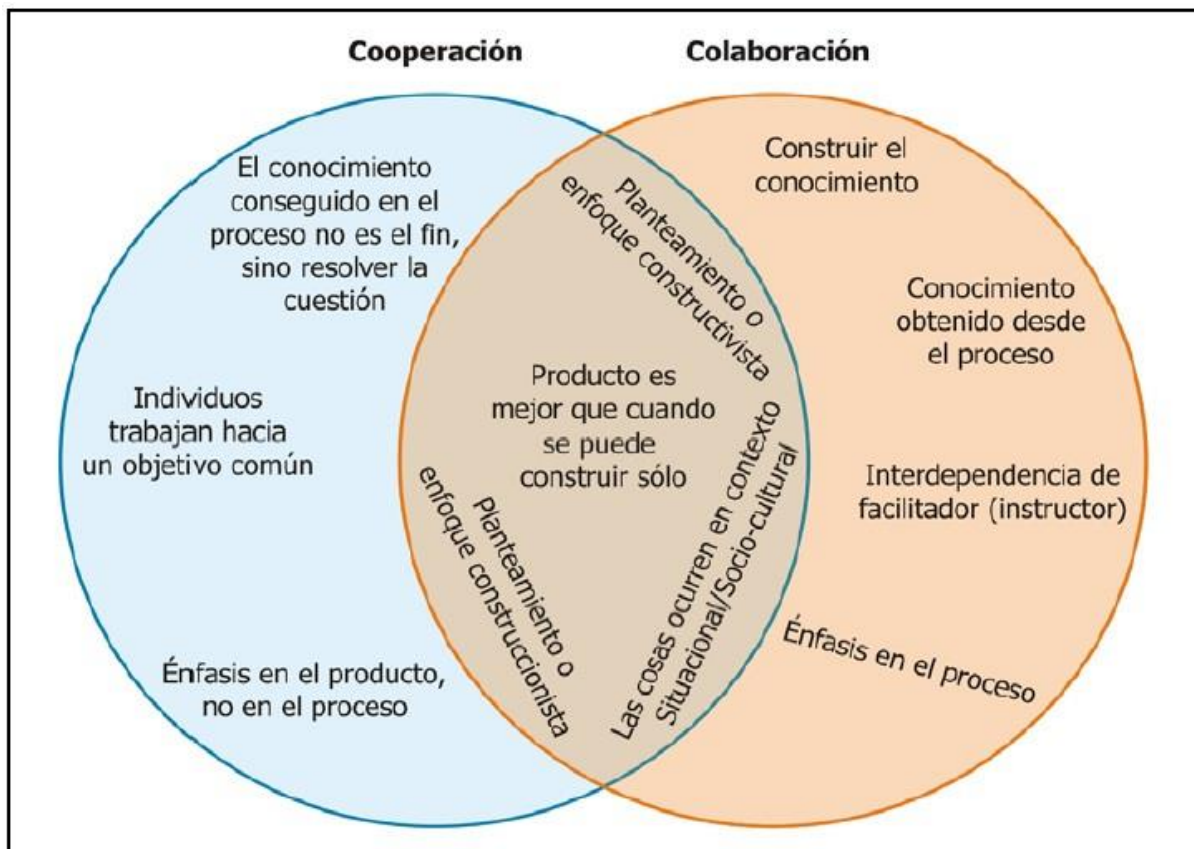
APRENDIZAJE COLABORATIVO

VS

APRENDIZAJE COOPERATIVO

COMPARAMOS DOS FORMAS DE APRENDIZAJE

 <p>Es el alumno quien establece sus propios objetivos, siendo el docente el facilitador de la obtención de estos.</p>	 <p>Es el docente quien se encarga de crear las actividades para que los alumnos consigan el resultado esperado</p>
 <p>El colaborador interviene en contar sus experiencias e intereses</p>	 <p>Predomina la división del trabajo</p>
 <p>La colaboración no es una metodología, sino una forma de trabajo</p>	 <p>La cooperación es una metodología en sí misma</p>



Viri:**Video**

<https://www.youtube.com/watch?v=bX9jKxpB9Uo&t=2s>

<https://www.youtube.com/watch?v=uwvtfYa169k>

Članki:

<https://grupo-ae.com/cooperativo-vs-colaborativo/#>

https://es.wikibooks.org/wiki/Aprendizaje_colaborativo/Aprendizaje_colaborativo_y_cooperativo

Predstavitve:

https://es.slideshare.net/aidaivars/cooperacion-vs-colaboracion?from_action=save

4.1.3 Sodleovalno učenje, ki temelji na izzivih

Challenge-Based Learning je pedagoški pristop, ki vključuje študenta v realističnem in smiselnem problematičnem položaju, povezanem z njegovim/njenim okoljem, ki vključuje opredelitev izziva in izvajanje rešitve zanj.

To se osredotoča na obravnavanje učenja iz splošne teme in vključuje vrsto izzivov, povezanih z omenjenimi temami, v katerih morajo biti študenti uspešni.

Ti izzivi pomenijo zagotavljanje konkretnih rešitev, od katerih lahko koristi družba ali del družbe. To je navdihnilo iskanje rešitev za velike svetovne izzive, ki izvirajo iz kontekstov, ki presegajo usposabljanje. (Observatorij za inovacije na področju izobraževanja 2015).

Korenine k temu pristopu najdemo v modelih aktivnega učenja, kot sta učenje na podlagi težav in učenje na podlagi projektov, ki imata temeljno načelo, da se učenci najbolje učijo, ko aktivno sodelujejo v odprtih učnih izkušnjah.

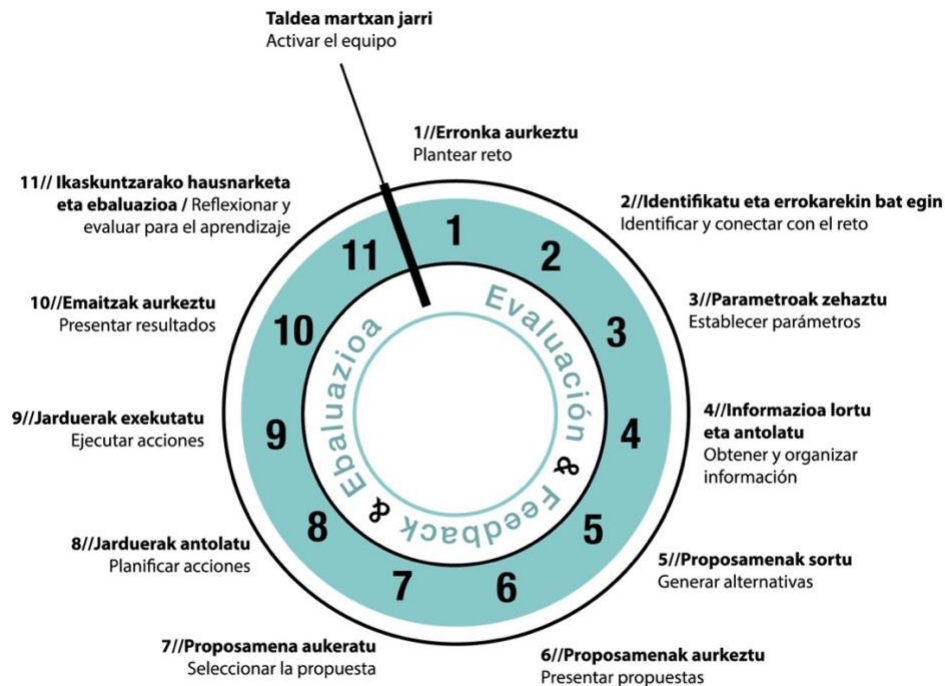
Dobra praksa:

Ethazi: Priposlanem sodelovalnem učenju v baskovskem poklicnem usposabljanju (FP*vasca*)).

Etazi metodologija, ki se uporablja v baskovskem strokovnem usposabljanju, je metodologija skupnega učenja, ki temelji na izzivih.

V skladu s to metodologijo so izzivi opredeljeni kot problematične situacije, s katerimi se študentom predstavijo, da bi lahko razvili svoje učenje. Te razmere bi morale biti čim bolj realistične za njihovo delovno realnost, zato so okoliška podjetja ključni dejavnik pri ustvarjanju teh izzivov. Njihov prispevek je zelo zanimiv in pomaga, da bi ekipam bolj realistično izkušnjo, ne samo v situacijah reševanja problemov, ampak tudi v predstavitvi rezultatov, ki jih izvaja vsaka ekipa.

Izzivi morajo ustvariti posebno dinamiko reševanja v razredu. Zagotoviti morajo proces "zbliževanja med razlikami", ki študentom omogoča delo z vidika več alternativ. Zaradi tega morajo učenci delati na osnovnih spretnostih, kot so tolmačenje, prenašanje, sinteza, odločanje itd.



Viri:

Video

Aprendizaje colaborativo basado en retos [Challenge-based collaborative learning] (TKNIKA)

<https://www.youtube.com/watch?v=oTRxLyQ-i1o>

Članki:

<https://ethazi.tknika.eus/es/retos/>

Blogi:

<http://revistaventanaabierta.es/aprendizaje-basado-en-retos-nuevas-metodologias-activas-de-aprendizaje-en-el-aula/>

4.1.4 Razlogi, zakaj je sodelovalne učna dejavnost učinkovita v podjetjih

Stalno usposabljanje je bistveno v podjetju in za doseg tega se lahko upoštevajo različne strategije.

Usposabljanje in strokovni razvoj se pogosto štejeta za individualno odgovornost vsakega člana osebja, ki ga pridobi v prostem času in ga oblikuje v skladu s svojimi motivacijami, viri in interesi.

V drugih primerih družba opisuje usposabljanje za osebje na bolj tradicionalen način, ki nalaga in priložuje oddelek po oddelkih. V teh primerih udeleženci običajno neučinkovito in jih udeleženci ne ovodsujejo.

Sodelovalno učenje je možnost, ki podjetjem in njihovem osebju zagotavlja veliko vrednost, saj:

1. **To je učinkovitejša vrsta učenja in cilji se uresničujejo s sodelovanjem z različnimi ljudmi.**
2. **Pomaga znanje, ki se delijo v celotnem podjetju, namesto nekaj posameznikov.** Ljudi spodbuja, da se učijo drug od drugega z izmenjavo znanja in spretnosti.
3. **Olajšuje integracijo novih ljudi v podjetju in jim pomaga, da hitreje pridejo do hitrosti.**
4. **Izboljša individualno motivacijo, saj so aktivni del določanja lastnega učnega procesa.** Izberejo spretnosti, ki jih želijo pridobiti, in način, kako jih želijo pridobiti, in v zameno vidijo napredek.
5. **Izboljša sodelovanje tako v učnem procesu kot v podjetju, saj so del učnega procesa od začetka do konca.**
6. Ta kombinacija idej in perspektiv omogoča človeškemu kapitalu, da pridobi **širšo** vizijo o tem, kako ostali oddelki in podjetje delujejo.
7. **Pomaga pri obvladovanju in vrednoti raznolikost,** saj to didaktično metodologijo bogati raznolikost načina življenja, izkušenj in znanja. Posledično se poveča tako, da ljudi iz različnih okolij združi (v smislu položaja, starosti, spola, vizije, izkušenj itd.), namesto da bi ustvarili skupine "enakih".
8. **Izboljšuje samospoštovanje in zadovoljstvo pri delu,** saj vsaka oseba vidi vrednost, ki jo prinese skupini, kar spodbuja proaktivnost in inovacije. To izboljšanje posameznih spretnosti s skupinskega učenja povečuje samozavest in zaupanje.
9. Krepi **medosebne odnose,** pozitivno vpliva na delovno ozračje organizacije in ustvarja močan občutek pripadnosti delavcem.
10. Predstavlja priložnost za podjetje, da **analizira in določi prednosti in slabosti vsakega udeleženca** ter izkoristi ta zemljevid talentov, da poišče odličnost organizacije.

1. Ker se skupno učenje v podjetjih razvija v skupinah, ta tehnika pomaga **optimizirati komunikacijske** in timsko delo za delavce.
2. **Povečuje učinkovitost projektov in bogati rezultate, saj skupno** učenje v podjetjih predstavlja rezultat različnih spretnosti, predlogov in perspektive vsakega strokovnjaka.

Viri:

Članek:

<https://blog.grupo-pya.com/12-motivos-implantar-aprendizaje-colaborativo-las-empresas/>

Samoocenjevanje

1. Sodelovalno učenje ni namenjeno le doseganju znanja, ampak tudi spretnosti, pridobljene med procesom
 - a. True
 - b. False
1. Označite, katere spretnosti je mogoče doseči s skupnim učenjem
 - c. Communication
 - d. Time management
 - e. Compromise
 - f. Negotiation
1. Sodelovalno učenje in sodelovalno učenje sta ista stvar
 - g. True
 - h. False
2. Poveži pravilne odgovore.

Sodelovalno učenje		Učitelj je odgovoren za učenje
Kooperativno učenje		Cilj ni le učenje, ampak tudi proces
		Učitelj je samo posrednik
		Prevladuje delitev delovne obremenitve

1. Poudarite razloge, zakaj je sodelovalno učenje koristno v podjetju:
 - a. Je cenje
 - b. Poveča vključitev
 - c. Poveča medsebojne vezi
1. Ocenite, ali bi bilo sodelovalno učenje koristno v vašem podjetju, in navedite obrazložitev

Odgovori

1. Sodelovalno učenje ni namenjeno le doseganju znanja, ampak tudi spretnosti, pridobljene med procesom

- a. True
- b. False

1. Označite, katere spretnosti je mogoče doseči s skupnim učenjem:

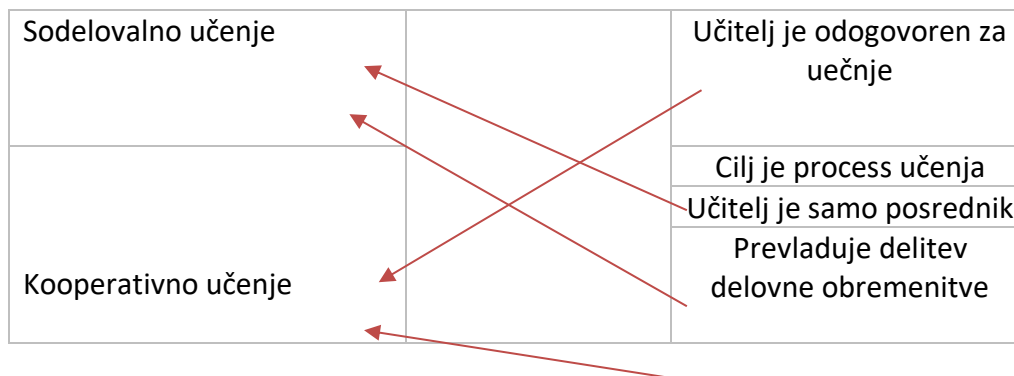
- c. Komunikacija
- d. Upravljanje časa
- e. Kompromis
- f. Pogajanje

1. Sodelovalno učenje in kooperativno učenje sta ista stvar.

- g. True
- h. False

2. Poveži pravilne odgovore.

Sodelovalno učenje		Učitelj je odgovoren za učenje
		Cilj je process učenja
		Učitelj je samo posrednik
Kooperativno učenje		Prevladuje delitev delovne obremenitve



3. Poudarite razloge, zakaj je skupno učenje koristno v podjetju:

- a. Je ceneje.
- b. Poveča vključitev
- c. Poveča medsebojne vezi

1. Ocenite, ali bi bilo sodelovalno učenje koristno v vašem podjetju in podati obrazložitev.

Viri

Video:

<https://www.youtube.com/watch?v=7gWS4mxM1Qc>

<https://www.youtube.com/watch?v=-WG1CoPgIfY&t=27s>

<https://www.youtube.com/watch?v=HoXtLupmcco>

<https://www.youtube.com/watch?v=WUw8bDI7NIQ&t=414s>

<https://www.youtube.com/watch?v=bX9jKxpB9Uo&t=2s>

<https://www.youtube.com/watch?v=uwvtfYa169k>

Aprendizaje colaborativo basado en retos [Challenge-based collaborative learning] (TKNIKA)

<https://www.youtube.com/watch?v=oTRxLyQ-i1o>

Viri:

<http://files.estrategias2010.webnode.es/2000000056-4b7374c6d9/Microsoft%20Word%20-%20Aprendizaje%20Colaborativo%202.pdf>

https://es.wikibooks.org/wiki/Aprendizaje_colaborativo/Introducci%C3%B3n

<http://actividadaprendizajecolaborativo.blogspot.com/2014/07/elementos-basicos-del-aprendizaje.html>

https://es.wikibooks.org/wiki/Aprendizaje_colaborativo/Elementos_b%C3%A1sicos

Collaborative Learning Techniques: A Handbook for College Faculty by Elizabeth F. Barkley

<https://competenciasdelsiglo21.com/aprendizaje-cooperativo-ventajas-desventajas/>

<https://grupo-ae.com/cooperativo-vs-colaborativo/#>

https://es.wikibooks.org/wiki/Aprendizaje_colaborativo/Aprendizaje_colaborativo_y_cooperativo

https://es.slideshare.net/aidaivars/cooperacion-vs-colaboracion?from_action=save

<https://ethazi.tknika.eus/es/retos/>

<http://revistaventanaabierta.es/aprendizaje-basado-en-retos-nuevas-metodologias-activas-de-aprendizaje-en-el-aula/>