

# Cre@

## ENOTA 4

# SODELOVALNO UČENJE

## 4.2 Načrtovanje, Implementacija, Nadzor

## Vsebina

Kompetence	3
4.2.1 Kako planirati sodelovalno učenje	4
Viri	6
Samooценjevanje	7
4.2.2 Kako implementirati sodelovalno učenje	8
Viri	10
Samooценjevanje	10
4.2.3 Kako oceniti sodelovalno učenje	11
Orodja za ocenjevanje sodelovalnega učenja	12
Ocenjevanje vsebine: informacije in stopnja razvoja znanja	15
Ocenevanje timskega izdelka	15
Viri	16
Samooценjevanje	17

## 4.2 Načrtovanje, implementacija, nadzor

### Kompetence

#### Enota 4: Sodelovalno učenje

#### Podenota 4.2: Načrtovanje, Implementacija, Nadzor

Kompetence	Znanje	Spretnosti	Odgovornost in avtonomija
	<p>Osnovno znanje:</p> <p>Kako načrtovati proces sodelovalnega učenja.</p> <p>Kako izvesti proces sodelovalnega učenja.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Kako spremljati proces sodelovalnega učenja.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Da bi lahko načrtovali, izvajali in spremljali skupno učenje v podjetju.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Načrtovati, kako se bo proces izvajal v naši organizaciji.</li> </ul>
Tip aktivnosti	<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 (pojasni)	
Trajanje	180 minute		
Aktivnost	<p>Razumeli boste načrtovanje sodelovalnega učnega procesa.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Preberi <b>“4.2.1 How plan Collaborative Learning”</b></li> </ul> <p>Če želite dokončati dejavnost:</p> <p>preberite članke, navedene v sklicih</p> <p>oglejte si videoposnetke, navedene v sklicih</p>		
Ocenjevanje	Samooценjevalni kviz		
Oprema	Oprema: PC (prenosni računalnik, tablični računalnik ali pametni telefon) Internetna povezava		
Nadaljnje branje	Za nadaljnje branje poglej vire na koncu dokumenta		

#### 4.2.1 Kako načrtovati sodelovalno učenje

Faza načrtovanja je ključna za skupno učenje in vodstvo podjetja bi ga moralo začeti tako, da bi v drugem koraku združilo vse v organizaciji. Preden se v podjetju izvaja sodelovalni učni sistem, morajo biti vzpostavljeni naslednji elementi:

##### Faza 1: Upravljanje podjetja

1. **Zaveza vodstva:** Vodstvo mora razumeti, kaj je sodelovalno učenje, koristi, ki jih prinaša, in težave, ki se lahko pojavijo z njim. Razumeti morajo, da vsi, ki sodelujejo v tem procesu, sodelujejo pri oblikovanju učenja, v hitrosti učenja itd. To pomeni delitev nadzora nad učenjem in ko se bo proces začel, je treba zaposlenim v organizacijah zaupati, da se bodo lahko s tem lahko izzvali.
2. **Določi zelene cilje: prvič, izbrati je treba cilje v smislu tehničnih in prečnih kompetenc, odnosa, spretnosti itd.**

Vodstvo mora ugotoviti, katero novo znanje in nove prečne kompetence je treba pridobiti. Prav tako morajo ugotoviti, katero znanje in kompetencies katere kompetence bi si morali deliti različni ljudje v podjetju in kakšen odnos je treba zmanjšati ali odpraviti.

	Tehnične kompetence	Prečne kompetence	Odnos do dela
Za skupno <b>rabo</b> v podjetju (že prisotna, vendar v nekaj ljudi)			
<b>Novo</b> , ki se vključijo ali <b>izboljšajo</b> (nihče v podjetju jih ima)			
Treba <b>zmanjšati</b> (negativen odnos)			

Nekateri najpogostejši cilji so:

1. Dodati novo tehnično znanje o tehnologijah, ki bi lahko vplivale na trg, trende itd.
2. Če želite deliti strateško poslovno znanje, ki je trenutno v rezervi izbranih nekaj. Izkoristiti kompetence, ki že obstajajo v podjetju, jih širiti na vse ali izboljšati sposobnost ljudi v njih (komunikacija, osredotočenost strank, stalen razvoj, kakovost, jeziki itd.)
3. Zmanjšati ali odpraviti negativne odnose, kot so individualizem, konkurenca, pomanjkanje usposabljanja, brezdjelje, slabo delovno okolje itd.

1. **Določite vire, ki bodo na voljo v celotnem procesu:** komunikacije, zunanje osebe, ki bo vodilo procese, dodelitev proračuna, prostore ali prostore, ki so na voljo, prosti čas med delovnim načrtom za to učenje, koristi za udeležence, spletna orodja, ki jih je treba uporabiti.
2. Nastavite velikost **skupin in njihovo** idealno sestavo: Majhne skupine, ki imajo približno 3 osebe, nimajo zadostne raznolikosti in to lahko prepreči različno razmišljanje. Uporaba preveč velikih skupin, več kot 8 ljudi, ponavadi vodi do ne vsak član, ki sodelujejo. Srednje velika skupina 4-6 je idealna.
3. **Ustvariti memorandum, ki bo ljudem pojasnil, da se bo začel uporabljati sodelovalni učni sistem, za kaj gre, o koristih, ki jih bo prinesel, in naravi procesa.**

## Faza 2: Zaposleni v podjetju

1. **Določi cilje udeležencev:** Zaposleni v podjetju morajo določiti svoje cilje in prednostne naloge. Na ta način bo izdelan obsežen seznam znanja, ki ga ljudje želijo pridobiti.
2. **Določiti splošne učne prioritete:** Z uporabo seznama, ki ga je dokončalo celotno podjetje, morajo zaposleni cilje uvrstiti glede na njihove osebne prednostne naloge in interese. To bo pomenilo, da bo motivacija vsake osebe dodana na seznam.
3. **Dovolite ljudem, da se identificirajo kot vir znanja:** z uporabo ustvarjenega seznama se lahko ljudje prijavijo za skupno rabo določenega znanja, ki ga že imajo z drugimi.

## Faza 3: Končno načrtovanje:

To fazo lahko izvede vodstvo, čeprav bi bilo v ta namen boljše vzpostaviti prostovoljni odbor. Zaposleni bi lahko neodvisno ustanovili skupine in koledar, čeprav bi to zahtevalo, da so že dobro podkovani pri skupnem delu.

1. **Ustvarjanje različnih skupin:** Vsaj prvih nekaj sodelovalnih učnih procesov bi bilo treba skupine ustvariti v skladu z interesi ljudi in si vedno prizadevati za največjo raznolikost. Prizadevali si bomo za mešanje ljudi različnih starosti, spolov, vlog, izkušenj, tehničnih in ustvarjalnih okolij, v zvezi s tem vprašanjem pa bodo zastopane različne ravni znanja.
2. **Oblikovanje koledarja** za prve učne procese.
3. **Dodelitev sredstev glede na potrebe: glede na potrebe vsake** skupine, prostore, orodja, tehnologije itd.
4. **Imenovanje vodje procesov za vsako skupino.** Glede na temo in člane, ki se sesajo vsako skupino, bo morda treba najeti zunanjega vodje učenja, v drugih primerih pa bo nekdo v skupini. To bi lahko bila celo rotirajoče vloge, saj bodo vsi odgovorni za lastno učenje in za učenje drugih.
5. **Obveščanje** udeležencev o koledarju, skupinah in osnovnih pravilih.

**Viri**

**Video**

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

[https://www.youtube.com/watch?v=fgx\\_R847UAs](https://www.youtube.com/watch?v=fgx_R847UAs)

**Articles:**

<https://thriveglobal.com/stories/cooperative-learning-planning-and-implementation/>

<https://www.opencolleges.edu.au/informed/features/facilitating-collaborative-learning-20-things-you-need-to-know-from-the-pros/>

## Samoocenjevanje

1. Vodstvo podjetja mora biti tisti, ki nadzoruje skupne učne procese
  - a. True
  - b. False
1. Največje število ljudi za sodelovalno učno skupino je:
  - c. 3
  - d. Med 8 and 10
  - e. Med 3 and 6
  - f. Med 10 and 15
1. Dajanje ljudi podobnih strokovnih okolij v isto skupino spodbuja učinkovitost.
  - g. True
  - h. False
1. Načrtovanje skupnega učenja zmanjšuje ustvarjalnost in učinkovitost
  - i. True
  - j. False
1. Zaposleni v podjetju morajo aktivno delovati pri načrtovanju in načrtovanju sodelovalnih učnih procesov.
  - k. True
  - l. False

## Rešitve

1. Neresnično // 2. Med 3 in 6 // 3. Neresnično // 4. Neresnično 5. Res

#### 4.2.2 Kako implementirati sodelovalno učenje

Po načrtovanju sodelovalnega učenja je čas, da ga v praksi postavimo v prakso ob upoštevanju naslednjih korakov.

##### 1. Določitev ciljev skupine

Najprej mora vsaka skupina določiti ali pregledati svoje cilje skupine. To ohranja skupino za nalogo in vzpostavlja nedvodnjo namen. Pred začetkom opravila je bolje določiti cilje.

##### 2. Določitev prožnih pravil skupine

Na sodelovalno učenje vpliva kakovost interakcij med posamezniki. Interaktivnost in pogajanja so pomembna pri skupinskem učenju. Če je pravilo prekinjeno, lahko naredite dve stvari: člane skupine je mogoče zavrteti ali pa lahko zunanje informacije uporabite za razvoj novega pravila. Bolje je imeti prožna pravila. Pravila bi se morala prilagoditi različnim situacijam, tako da skupine ne postanejo toge in nestrpne, podskupine pa se ne oblikujejo.

##### 3. Oblikovanje učnega procesa

Skupina bi morala oblikovati učni proces in kako bodo pridobili znanje, ki ga njihovi člani potrebujejo, v skladu z izzivom, ki so si ga sami zašili.

##### 4. Graditi zaupanje in spodbujati odprto komunikacijo

Uspešna medosebna komunikacija je treba za vsako ekipo. Krepitev zaupanja je bistvenega pomena. Pomembno je, da se ukvarjajo z nenadnimi čustvenimi težavami in vsemi medosebnih vprašanj, preden nadaljuje. Naloge bi morale člane skupine spodbujati, da si temeljito razlagajo koncepte. Študije so pokazale, da študenti, ki zagotavljajo in prejemajo zapletena pojasnila dobili več iz sodelovalnega učenja. Odprta komunikacija je ključnega pomena.

##### 5. Za večja opravila ustvarite vloge skupine

Razčlekaty težko nalogo na manjše, da prihranite čas. Pozneje lahko dodelite različne vloge. Študenti se lahko izmenično izbirajo svojo vlogo in alternativne vloge za dele opravila ali razredov.

Vsaka skupina lahko izbere svoje vloge, odvisno od izziva, ali pa najprej uporabi metodologijo vloge skupine, **kot je Vloga devetih belbinskih ekip\***.

##### 6. Ustvarite preskus za pred in test za po

Dober način za zagotavljanje, da se skupina uči skupaj, bi bil sodelovanje v testu pred in po postopku. Dejstvo je, mnogi raziskovalci uporabljajo to metodo, da vidim, če so skupine učenje. Ocena daje ekipi nekaj za delo in zagotavlja, da je učenje prednostna naloga. Inštruktorjem omogoča tudi merjenje učinkovitosti skupine.

##### 7. Učni proces obravnavamo kot del ocenjevalnega

Strokovnjaki so trdili, da so socialni in psihološki vpliv na samospoštovanje in osebni razvoj prav tako pomembni kot učenje samo.

##### 8. Razmislite o uporabi različnih strategij, kot so tehnika Jigsaw

Sestavljanke ali puzzle tehnika vključuje delitev predmet, ki se je treba naučiti, ali izziv med skupinami. Vsaka skupina raziskuje, pripravlja in se uči svoj del. To omogoča študentom, da postanejo "strokovnjaki" v dodeljeni temi. Nato se učenci vrnejo v glavno skupino, da izobražujejo svoje vrstnike.

##### 9. Dovolite skupinam, da zmanjšajo raven anksioznosti



Allow groups to use some stress-reduction strategies as long as they keep focused on the task.

### 1. **Encourage group interaction**

Kakovost razprav je napovedovalec dosežkov skupine. Študenti morajo sodelovati pri nalogah in vzdrževanju skupine. Vloge med opravilom vključujejo:

- Začetek razprav
- Zagotavljanje pojasnil
- Povzema
- Izziv predpostavke / igranje hudičev zagovornik
- Zagotavljanje ali raziskovanje informacij.
- Doseganje soglasja.

#### 1. **Uporaba težav v resničnem svetu**

Resnične težave podjetja se lahko uporabijo za lažje učenje, ki temelji na projektih, in imajo pogosto ustrezen doseg za skupno učenje.

#### 2. **Izboljšati spretnosti za reševanje problemov in kritično razmišljanje.**

Projektiranje opravil, ki omogočajo prostor za različne razlage. Različne vrste problemov se lahko osredotočijo na kategorizacijo, načrtovanje, ob več perspektiv ali sestavljanje rešitev. Poskusite uporabiti postopek po korakih za reševanje težav. Postopek reševanja problemov je lahko:

- Opredelitev cilja
- Določitev meril ali ciljev
- Zbiranje podatkov
- Narišite možnosti ali možne smeri ukrepanja
- oceniti možnosti z uporabo podatkov in ciljev,
- Odločitev
- Izvajanje sklepa

#### 3. **Povečanje odgovornosti, ko učenci začenjajo razumeti koncepte**

Dovolite skupinam, da prevzamejo več odgovornosti, kot čas gre naprej. Navsezadnje je večja odgovornost za učenje skupni učni cilj.

#### 4. **Tehnologija olajšuje sodelovalno učenje**

Uporabite tehnologijo, ki bo v pomoč vsaki ekipi.

#### 5. **Individualni čas**

Čas lahko dodelimo, saj lahko študenti preživijo nekaj časa sami pri pisanju zapiskov, preden se začne skupinsko delo. To je lahko odličen način za ocenjevanje posameznih razred.

#### 6. **Sodelovalni prostori**

Sodelovanje je odvisno od kulture, tehnologije in delovnega prostora podjetja. Ponujanje različnih posebnih prostorov, ki spodbujajo sodelovanje, kar omogoča vizualizacijo dela tistih okoli vas in izboljšanje kakovosti srečanj med vsemi člani podjetja lahko pomaga v zvezi s tem.



## 1. Sodelovalni izzivi

Če je za spodbujanje sodelovalnega dela potrebna spodbuda, se lahko uporabijo tehnike, [kot je izziv "Marshmallow".](#) can be used.

## 2. Odprte inovacije

V skladu z odprtimi inovacijami so lahko odprte tudi te sodelovalne učne ekipe, vključno z ljudmi iz njihovih organizacij (dobavitelji, kupci, konkurenti...).

### 4.2.2.1 NineBelbin team sistem

Vsaka ekipa potrebuje dostop do vsakega od devetih Belbin Team Role vedenja, da postane visoko zmogljiva ekipa. Vendar pa to ne pomeni, da vsaka ekipa zahteva devet ljudi! Večina ljudi bo imela dve ali tri Belbin Team Vloge, ki so najbolj udobno z, in to se lahko spremeni v sčasoma. Vsaka Vloga Ekipe Belbin ima svoje prednosti in slabosti, vsaka pa je enako pomembna.

Vendar pa niso vedno vsi zahtevani hkrati. Pomembno je, da najprej pogledamo cilje skupine in izmislimo, katere naloge je treba opraviti. Ko je to storjeno, lahko potekajo razprave o tem, katero obnašanje belbina v vlogi skupine je treba uporabiti in kdaj.

Devet vlog Belbin Team so:

#### 1. Raziskovalec virov:

Uporablja svojo radovedno naravo, da bi našli ideje, da bi nazaj v ekipo.

**Prednosti:** Odhodni, navdušeni. Raziskuje priložnosti in razvija stike.

**Dovoljene slabosti:** Morda je preveč optimističen, in lahko izgubijo zanimanje, ko je začetno navdušenje minilo.

**Ne bodite presenečeni, da bi** ugotovili, da: Morda bodo pozabili slediti na sled.

#### 2. Timski delavec

Pomaga ekipi, da gel, z uporabo svoje vsestranskosti za identifikacijo potrebnega dela in ga dokončati v imenu ekipe.

**Prednosti:** Sodelovanje, dojemljivo in diplomatsko. Poslušaj in prepreči trenje.

**Dovoljene slabosti:** Lahko so neodločne v škrtnje situacijah in se nagiba k temu, da bi se izognili soočenju.

**Ne bodite presenečeni, da bi** ugotovili, da: Morda so oklevali, da bi nepriljubljene odločitve.

#### 1. Koordinator

Potrebno je bilo, da se osredotoči na cilje ekipe, pripravi iz članov ekipe in delegat delo ustrezno.

**Prednosti:** Zrel, samozavesten, opredeljuje talent. Pojasnjuje cilje.

**Dovoljene slabosti:** Mogoče je razumeti kot manipulativno in bi lahko raztovoriti svoj delež dela.

**Ne bodite presenečeni, da bi ugotovili, da:** Lahko bi preveč delegat, tako da sami malo dela storiti.

### 1. Rastlin

Nagiba se, da je zelo ustvarjalno in dobro pri reševanju problemov na nekonvencionalne načine.

**Prednosti:** Kreativni, domiselni, svobodno razmišljanje, ustvarja ideje in rešuje težke probleme.

**Dovoljene slabosti:** Morda prezreti naključnih in so lahko preveč preobremenjeni, da bi učinkovito komunicirali.

**Ne bodite presenečeni, da bi ugotovili, da:** Lahko bi bili odsoten mislečimi ali pozabljivi.

### 2. Ocenjevalec monitorja

Zagotavlja logično oko, ki nepristranske sodbe, kjer je to potrebno, in tehta do ekipe možnosti v dispassionate način.

**Prednosti:** Trezen, strateški in preudaren. Vidi vse možnosti in sodniki natančno.

**Dovoljene slabosti:** Včasih nima pogona in sposobnosti, da bi navdihnili druge in so lahko preveč kritični.

**Ne bodite presenečeni, da bi ugotovili, da:** Lahko bi bili počasni, da pridejo do odločitev.

### 3. Specialist

Ekipi prinaša poglobljeno znanje o ključnem področju.

**Prednosti:** Enomislečimi, samoučaki in predani. Zagotavljajo strokovno znanje in spretnosti.

**Dovoljene slabosti:** nagiba k temu, da prispeva na ozki fronti in lahko živijo na tehnične podrobnosti.

**Ne bodite presenečeni, da bi ugotovili, da:** Preobremenitve vas z informacijami.

### 4. Oblikovalec

Zagotavlja potreben pogon za zagotovitev, da se ekipa premika in ne izgubi fokusa ali zagona.

**Prednosti:** Zahtevna, dinamična, uspeva pod pritiskom. Ima pogon in pogum za premagovanje ovir.

**Dovoljene slabosti:** Lahko so nagnjeni k provokacije, in lahko včasih žalijo čustva ljudi.

**Ne bodite presenečeni, da bi ugotovili, da:** Lahko bi tveganje, da postane agresiven in slabo humoren v svojih poskusih, da bi dobili stvari narediti.

### 5. Storilec

Potrebno je bilo načrtovati izvedljivo strategijo in jo čim bolj učinkovito izvesti.

**Prednosti:** Praktično, zanesljivo, učinkovito. Ideje spremeni v dejanja in organizira delo, ki ga je treba opraviti.

**Dovoljene slabosti:** Lahko je nekoliko neprilagodljiv in počasen, da se odzove na nove možnosti.

**Ne bodite presenečeni, da ugotovite, da:** Morda so počasni, da se odrečejo svoje načrte v korist pozitivnih sprememb.

## 6. Dokončevalec za dokončanje

Most effectively used at the end of tasks to polish and scrutinise the work for errors, subjecting it to the highest standards of quality control.

**Prednosti:** Skrbno, vestno, tesnobe. Išče napake. Laki in perfektno.

**Dovoljene slabosti:** Lahko se nagiba k neupravičeno skrbi, in neradi prenesejo.

**Ne bodite presenečeni, da bi ugotovili, da:** Lahko bi bili obtoženi, da svoj perfekcionizem vodite do skrajnosti.

[Download Sample Belbin Team Report](#)

## Viri

### Video

<https://www.youtube.com/watch?v=z5ejKE3HtjA>

### Članki:

[http://docentes.unibe.edu.do/wp-content/uploads/2014/10/JornadaIE2012\\_Ayala\\_Francisco-taller.pdf](http://docentes.unibe.edu.do/wp-content/uploads/2014/10/JornadaIE2012_Ayala_Francisco-taller.pdf)

<http://www.teachthought.com/pedagogy/20-collaborative-learning-tips-and-strategies/>

<http://lms.vocalerasmus.eu/mod/page/view.php?id=34&lang=hu>

<https://abfromz.jimdo.com/module-3/>

### Spletna stran:

<https://www.belbin.com/>

## Samoocenjevanje

1. Vloge se lahko uporabljajo v skupinah le, če so premajhne ali ne zelo raznolike.
  - a. True
  - b. False
1. Tehnologija olajšuje skupno učenje.
  - c. True
  - d. False
2. Sodelovalnega učenja ni mogoče kombinirati z drugimi metodologijami.
  - a. True
  - b. False
1. Pravila skupine morajo biti stroga, tako da skupina ostane kohezivna.
  - c. True
  - d. False
3. It is very important to build trust and promote open communication.
  - a. True
  - b. False

## Rešitev

1. False // 2. True // 3. False // 4. False // 5. True

## Sodelovalni izzivi

V fazi načrtovanja in zasnove učnega procesa so opredeljeni želeni rezultati v smislu končnega rezultata in rezultatov med procesom. Posamezne cilje je mogoče določiti tudi in vse jih je mogoče izmeriti.

V zasnovi je določeno, kako se bo ocenilo doseganje vsakega cilja, z možnostjo združevanja različnih tehnik glede na vsako vrsto cilja.

### 4.2.3 Kako oceniti sodelovalno učenje?

V fazi načrtovanja in zasnove učnega procesa so opredeljeni želeni rezultati v smislu končnega rezultata in rezultatov, ki jih je treba doseči med procesom. Posamezne cilje je mogoče določiti tudi in vse jih je mogoče izmeriti.

V zasnovi je določeno, kako se bo ocenilo doseganje vsakega cilja, z možnostjo združevanja različnih tehnik glede na vsako vrsto cilja:

**Preskusi pred postopkom in po koncu:** Preskus strokovnosti na določenem področju znanja pred začetkom postopka in po njegovem zaključku se lahko uporabi za merjenje napredka.

Preden se osredotočite na vire in instrumente za ocenjevanje sodelovalnega učenja, je v nadaljevanju nekaj pojasnil o ocenjevanju na tem področju:

- a) Ocenjevanje je treba obravnavati kot učno priložnost.
- b) Ni ene same metode ocenjevanja, saj bo to odvisno od končnega cilja in teoretične podlage, na kateri temelji. Nato bomo govorili o številnih ocenah in kombinacijah tehnik in strategij, ki imajo skupno načelo: verodostojno ocenjevanje.
- c) Obravnavati ga je treba kot proces, ki poteka vzporedno s celotno potjo usposabljanja, z naslednjimi ključnimi značilnostimi: kot podpora, tako da se učenje izvaja, in nas stalno ali večkrat obvešča o pomembnosti procesa v razvoju.
- d) Zavedati se moramo, da učenci uporabljajo naše metode ocenjevanja za določitev prednostnih nalog in vodenje njihovega dela. Če se torej odločimo za metodologijo skupnega poučevanja, moramo prilagoditi merila in tehnike ocenjevanja, pri tem pa se osredotočiti na uspeh interakcij, povratnih informacij in celostnega razvoja, tako v individualnem smislu kot v smislu vsake skupine. Poleg tega moramo to izrecno nanesti v naši oceni in sprejeti oceno, ki temelji na merilih. Vidiki, ki jih je treba oceniti, morajo biti jasno oblikovani, prav tako kazalniki, ki bodo upoštevani, in ponderiranje, ki ga bo imel vsak kazalnik.
- e) Drugo vprašanje, ki ga je treba upoštevati, je, da morajo biti postopki ocenjevanja skladni. Če torej poskušamo usposablјati študente in ovrednotiti učne situacije v sodelovalnem kontekstu, se ocene naših študentov ne morejo še naprej osredotočati na individualno ocenjevanje, kar daje poudarek končnemu razredu. V skladu s tem nas iskanje ustreznih meril za ocenjevanje skupinskega učenja vodi do inovativnosti v naših ocenjevalnih procesih, pri tem pa upošteva različne vrste ocenjevanja (začetne ali diagnostične, formativne in summative).

Izmeriti je treba najmanj skupinski postopek, ki se izvaja znotraj skupin, vrsto razvoja vsebine, ki ga opravi vsaka ekipa, in nazadnje, končni produkt skupinskega dela. Za vsakega od teh

bomo oblikovali vrsto ocenjevalnih instrumentov. Vsak nam bo omogočil, da si ogledamo drugačen vidik učenja učencev.

## Orodja in postopki za ocenjevanje sodelovalnega učenja: vrednotenje učnih procesov, vsebine in izdelkov

Ocenjevanje skupinskega procesa je verjetno ključnega pomena za zagotavljanje, da skupina resnično deluje kot skupina in da učenje izhaja iz splošne, usklajene gradnje in razširjanja znanja med vsemi člani. Vendar pa ni enostavno izmeriti vseh zapletenih spretnosti, ki jih posameznik lahko razvije v skupini in s skupino ali medsejnimi veččinami. Poleg tega je ocenjevanje procesa bolj zapleteno kot ocenjevanje izdelka. Če poleg tega dodamo dejstvo, da vsak postopek poteka v kolektivnem okviru, ki določa naravo vsakega od ukrepov, ki izhajajo iz skupine, postane ocenjevanje veliko težje v smislu zanesljivosti, veljavnosti, uporabnosti in ravnotežja ocene. Prav tako ni vedno enostavno ali celo mogoče celovito izmeriti vsako posamezno znanje, ki ga lahko razvije posameznik/skupina: kognitivno (znanje in prepričanja), čustveno (občutki in želje), vedenjsko (izjava o namerah ali jasna dejanja). Zato je za ocenjevanje skupinskega dela in sodelovalnih spretnosti skupine potrebna kompleksna mreža kazalnikov. Naslednja orodja za ocenjevanje so bila zasnovana tako, da lahko kalibrirati rezultate vsake dejavnosti in ukrepe, izvedene med skupinsko skupino. Te veljajo pri izvajanju sodelovalne učne naloge: zavesti in identitete skupine, dodeljevanje vlog in nalog znotraj skupin, uspešnost in učinkovitost, skupinsko vzdušje, povratne informacije v smislu učenja itd.

### Ocenjevanje skupine

Opisali bomo seznam neposrednih in posrednih tehnik, ki lahko pomagajo oceniti in usmeriti procese učenja skupine: vprašalnike, tehnike neposrednega opazovanja, pripovedno snemanje, kjer študentje opisujejo procese, portfelje in dnevnike, liste za spremljanje nalog, dnevnik se j itd. Kljub temu moramo poudariti, da vrednost ocene ni v samem instrumentu, ampak v uporabi informacij, ki jih ta orodja zbirajo za razvoj verodostojne ocene.

#### 1. Vprašalniki in lestvice:

Osredotočili se bomo na štiri vrste vprašalnikov za ocenjevanje štirih pomembnih kazalnikov: stopnjo skupinske kohezije, vrsto vlog, ki jih dodelijo študenti, opravljanje ekipnih nalog in okolje, ki obstaja med ekipami.

1. **Vprašalnik za vloge** skupine: Ta vprašalnik ocenjuje dvanajst načinov za vedenje znotraj skupine na lestvici s petimi točkami. Ocenjujeta se dve vrsti vedenja: vedenje in vedenje, usmerjeno v naloge, osredotočeno na ohranjanje dejavnosti skupine. Prva kategorija vključuje dajanje informacij in prošnjo za informacije, opredelitev ciljev in vlog, povzemanje, motiviranje, preverjanje razumevanja itd.

Druga kategorija se nanaša na dejavnosti, kot so spodbujanje sodelovanja, olajšanje komunikacije, lajšanje napetosti, opazovanje procesov, medosebno reševanje problemov in podpora.

1. **Zaloga vlog** skupine: Ta zaloga združuje 26 različnih vlog, ki so prisotne v katerem koli skupinskem delu. Opredeljene so tri širše vrste vlog: vloge, ki temeljijo na nalogah (sodelavec, raziskovalec, zbiralec mnenj, razvijalec, ocenjevalec, snemalnik itd.); socialno-čustvene vloge (spodbujanje drugih, ohranjanje harmonije, olajšanje, opazovanje skupine itd.); posamezne vloge (agresor, blokator, dominator, evader, self-spovednik, pomoč za azil, priznanje-iskalec). Več kot bode predloga vlog v različnih skupinah, pri tem vprašalniku je tudi

namen povečanja stopnje zavesti udeležencev raznolikosti in kompleksnosti vlog, ki so na voljo.

2. **Lestvica timskega okolja (CES): Obstoj dobrega družbeno-čustvenega ozračja v skupini bo imel velik vpliv na vrsto** delovne dinamike, ki se proizvaja. Merjenje atmosfere ne vključuje le odnosov med člani skupine, ampak tudi odnose, ki jih imajo ti člani skupine z učiteljem. Njenih 99 resničnih elementov je združenih v 9 poddelov po 10 elementov (sodelovanje, članstvo, pomoč, naloge, konkurenčnost, organizacija, jasnost, spremljanje in inovacije). Po drugi strani pa so ti organizirani v štiri velike dejavnike: a) odnose: ocenjuje stopnjo, do katere se učenci počutijo vključene v skupino, podpirajo in pomagajo drug drugemu (sodelovanje, članstvo in pomoč); b) samouresničitev: meni, da je pomembno, da dijaki izvajajo naloge v skupini (naloge in konkurenčnost); c) stabilnost: ocenjuje vprašanja v zvezi z ustreznim delovanjem skupine (organizacija, jasnost in spremljanje); in d) spremembe: se nanaša na dožemanje članov skupine glede obstoja raznolikosti, novosti in variacij (inovacije).
3. **Vprašalnik o verbalnem ravnanju je instrument s šestimi postavko:** 1) Zahtevate pomoč članov skupine. 2) Pomagate sodelavcem skupine, ki vas prosijo za to. 3) Postavljate vprašanja, če imate dvome. 4) Odgovore daste, ko so vam zastavljena vprašanja. 5) Vi priskrbeti se razlaga ter 6) Prejemate pojasnila od drugih. Vprašalnik ima obliko likert-style s petimi intervali v številčni obliki od 0 do 4, ki predstavljajo kontinuum, ki gre od "Nikoli" v "Vedno".
  1. **Opazovalni dnevnik:** Poleg samovzvošenih dnevnikov menimo, da je treba opraviti tudi skupinsko delo v razredu opazovanja. V ta namen smo zagotovili preprosto lestvico opazovanja, ki nam bo omogočila, da prepoznamo nekatere najpomembnejše spremenljivke.
  2. **Učni portfelji ali datoteke:** To je zbirka dokumentov, pripomb, analiz, razmišljanj, slik itd., ki jih je sestavil študent pod nadzorom učitelja. Razporejeni so v kronološkem vrstnem redu in kažejo razvoj, napredek in stopnjo, do katere so bili doseženi cilji, določeni za vsak priročni portfelj. Prikazujejo tudi strategije vsakega študenta/skupine za poizvedovanje, odsevno misel, analizo in posledično odsevno in izkustveno učenje.
  3. **Skupinski in posamezni dnevnik:** Glavni cilj, ki nas je vodil k eksperimentiranju s tehnikami, kot so skupinski ali posamezni dnevnik, je želja, da naše udeležence spremenimo v odsevne in kritične študente. Zasnovani so bili kot orodje za razmislek in nadzor v smislu njihovega napredka pri zadevni dejavnosti in upravljanja skupinske dinamike.
  1. **Osebni dnevnik:** Ta vrsta dnevnika zbira osebne izkušnje udeležencev o interakciji njihove skupine in izkušnjah posameznikov kot kolektiva (dožemanje, pričakovanja, soglasje, skupne norme, ravnanje, incidenti itd.). Vključujejo osebne cilje, cilje, v kolikšni meri so bili ti doseženi, prilagoditev posameznih ciljev, da postanejo skupinski cilji, razmišljanja o skupinskih dejavnostih, predmetnikih itd.



2. **Dnevnik skupine ali poročila o dejavnostih skupine:** ti vključujejo izvedene ukrepe, čas, ki je bil za vsakega odgovoren za dejanja, napredek pri delu, težave, težave, različna mnenja. Vključevali bodo tudi pripombe ali zamisli o delovanju skupine ali o razvoju teme, sintezo rezultatov po fazah, kratko oceno postopka in proizvod (poročilo) itd.

**Team intervjuji:** Ta tehnika anketiranja omogoča skupini, da verbalno komunicirajo z učiteljem, pojasnjujejo svoj način dela z njimi in "računovodstvo" za njihovo uspešnost.

Namen tega postopka ocenjevanja za skupinske procese je pridobivanje kvalitativnih informacij o tem, kako ekipa deluje, kakšne težave imajo, kaj se učijo, kako se počutijo v smislu motivacije in zanimanja za to nalogo. V istem smislu nam omogoča, da informacije, zbrane z uporabo drugih instrumentov, in komentiramo učni proces, ko poteka tečaj. Predvideni so vsaj trije razgovori o tej temi delovanja skupine. Vsak od njih je dobil generično fazno ime intervjuja. Ti bodo vključevali razmislek o dosežkih in možnih napakah, kjer vsi (skupina in učitelj) sodelujejo, da bi poskušali najti možne alternative, ki bi izboljšale uspešnost skupine. Med ocenjenimi elementi so izpolnjevanje zavez in učinkovitost upravljanja nalog ter za naslednje zasedanje so določeni novi učni cilji. Na koncu bi lahko prišlo do končnega razgovora, da bi vse skupaj in pogled na splošno dojetanje ljudi o izkušnjah kot celoti.

### 1. Druge tehnike:

Poleg zgoraj navedenih instrumentov vključujemo tudi vrsto informacijskih -zbiranje orodij, namenjenih spodbujanju strateške skupine Management.

1. **Roki za načrtovanje nalog:** za napovedovanje in spremljanje dela, ki ga je treba opraviti. Za to orodje mora vsaka skupina opredeliti svoje cilje, splošna merila uspešnosti, dodelitev konkretnih časovnih okvirov za naloge in pregled uspešnosti.
2. **Skupinske nadzorne plošče za spremljanje nalog za spremljanje dela, ki se učinkovito izvaja, da bi odkrili, kako skupina deluje, s kakšnim tempom,** hkrati pa je tam za usmerjanje in spremljanje skupine in učitelja.
3. **Predloge za dodelitev vlog** in opravil, razdeljene vsaki skupini, tako da imajo dokument, ki izrecno opisuje funkcijo in vrsto dejavnosti, v kateri mora sodelovati vsak član skupine. Na ta način se bo vsak študent bolj zavedal soodvisnosti znotraj skupine, skupina kot celota pa lahko lažje spremlja stopnjo zavezanosti vsakega člana pri opravljanju svoje vloge. Hkrati skupini omogoča, da spremlja izpolnjevanje posebnih ciljev vsake naloge in spremlja časovni razpored njihovih ukrepov v okviru sodelovalnega projekta.
  - a. **Minute knjige za seje vsake skupine.** Dnevni redi, vsi dogodki, ki se odvijajo, in odločitve, sprejete na zasedanju, so zabeleženi v teh zapisnikih. To je bogat vir, ki sili študente, da preučijo pomen skupinskih srečanj v the strict sense, to plan them,

record the facts or events, take decisions and reflect on specific issues. Moreover, it makes them a lot more aware of the need for sequenced and gradual preparation of the collaborative project.

### Vrednotenje vsebine: informacije in stopnja razvoja znanja

Ta element ocenjevanja obravnava stopnjo kognitivnega razvoja delovnih materialov. Prav tako pomeni testiranje, v kolikšni meri je vsebina pomembna in pomembna za študente. Da bi izpolnili ta cilj ocenjevanja, bomo analizirali kakovost medsebojnega sodelovanja študentov, kar pomeni analizo vsebine njihovih argumentacij, njihovih strategij in sporočil, ki jih uporabljajo za podporo in usmerjanje izgradnje znanja (Gunawardena, Lowe in Anderson, 1997; Derry y Durussel, 1999). Ta cilj je dosežen s pripravo razprav, bodisi osebno bodisi na virtualnem forumu za razpravo, ki jih je mogoče zabeležiti, prepisati in študirati z uporabo tehnik analize diskurza, ob upoštevanju petih faz, ki jih predlaga Gunawardena et al (1997): 1) Izmenjava/primerjava informacij, 2) Raziskovanje disonanc ali nedoslednosti med idejami ali koncepti, 3) Pogajalski pomen-gradnja znanja, 4) Preskušanje ali spreminjanje sinteze: sostrukcija in 5) Novi sporazumi/uporaba novoustanovljenega pomena. Hkrati je treba upoštevati strategije poučevanja, ki jih učitelj uporablja za podporo tej konstrukciji.

Tako vsaka skupina sodeluje v razpravi, ki jo vodijo učitelji in bo zabeležena in nazadnje analizirana v smislu zgoraj navedenih faz. Še enkrat obstaja dvojni namen pri organizaciji razprave: a) razprava kot diagnostično orodje, ki preučuje, kako se informacije gradijo in razvijajo, in b) razprava kot hermenevitično orodje, ki študentom pomaga, da se seznanijo s procesi in strategijami, argumentacijo, ki jo uporabljajo, izraze, ki jih uporabljajo pri razpravljanju o vprašanju itd.

Poleg tehnike opazovanja video posnetkov lahko uporabimo tudi druge vrste merilnih instrumentov za oceno stopnje izdelave znanja v vsaki skupini. Ti vključujejo intervjuje, pripovedne zapise, kot so dnevniki in portfelji, kontrolni sezname ali ocenjevalne lestvice.

### Vrednotenje skupinskega izdelka

Na koncu tečaja bo vsaka ekipa razvila neke vrste izdelek, pa naj gre za raziskovalni projekt, rešitev praktične študije primera, miselni zemljevid, ki sintetizira vsebino, na katerih je delala, teoretično-praktična razstava, poskus, prototip itd. Ne glede na naravo tega izdelka je to rezultat sodelovalnega dela ekipe in kot tak posrednega merjenja kakovosti tega sodelovanja.

Ocena proizvoda zahteva pojasnitev ocenjevalnih meril, ki jih je treba uporabiti, ki morajo biti znana pred ocenjevanjem.

Da bi bila tudi ocena sodelovala, mora biti dejavnost, ki si jo delita učitelj in skupina prek predstavnika vsake skupine, ki bo deloval kot član ocenjevalne komisije. Ta pristop pomeni, da lastno delo učencev ocenijo sami učenci, kar jih vodi k večji poznavi ocenjevalnih meril, ki jih bodo zaposlovali. Nekatera od teh meril bi lahko bila: opredelitev glavnih pojmov predmeta; izdelava ustrezne sinteze s tehnikami, kot so kartiranje konceptov, diagrami, grafika itd.; vsebuje druga besedila ali delovne dokumente, ki razvijajo in dopolnjujejo obravnavano vprašanje/temo; predstavitev alternativnih predlogov za težave in vprašanja; konstruktivno prikazovanje kritičnega razmišljanja v zvezi z lastnim delom in delom drugih ter

podprto z zdravimi argumenti; jasna, natančna in privlačna vprašanja, razvoj dialogskih in retoričnih spretnosti; o učnih dosežkih in omejitvah itd.

Ker je ocena tudi skupna, se svetuje tudi uporaba različnih sredstev ocenjevanja (samoocena, soocena in heteroocena). To bo študentu omogočilo, da se ponovno osredotoči in izboljša svoje učne procese in izkušnje, da se zavede in hkrati prevzame nadzor nad tem, kaj počne in kaj namerava ali bi moral storiti, da prizna njihov napredek in dosežke ter pokaže kritično in odsevno držo. To bo pomagalo inštruktorju pri načrtovanju njihovega dinamičnega in postopnega nadzora učenja, tako da bodo učenci podprti pri postopnem razvoju njihovih samoreguliranih učnih spretnosti.

Ocena končnega izdelka se lahko opravi s končnim poročilom, raziskovalnim dokumentom, končnim projektom, predstavitvijo študije primera, zasnovo prototipa ali izdelka itd. Dopolnilna orodja za ocenjevanje bi lahko vključevala pripovedne zapise, kot so dnevniki in zlasti učni portfelji ali datoteke za zaporedno vrednotenje procesa izdelave proizvodov.

Pomembno je upoštevati končno fazo celovite ocene, ki triangulira te tri vire (proces, razvoj skupinske vsebine ali materialov in izdelkov skupinskega dela), da bi skupaj ocenili vse razsežnosti sodelovalnega skupinskega dela. Da bi to izvedli, lahko poleg kvantitativnih merilnih tehnik uporabimo kvalitativne tehnike z instrumenti, kot so intervjuji, ali se odločimo za druga orodja za opazovanje in beleženje, kot so fokusne skupine, v katerih se razpravlja o vprašanjih v zvezi s strateškim upravljanjem skupin, da se pripravijo komentarji o materialih, se ocenjuje predstavitev gradiv itd. Ta zadnja tehnika bo pomenila proces kolektivnega in demokratičnega razmišljanja, v katerem se bo konkretna praksa vrednoti prav tako kot načrtovanje in nadzor poučitvenega oblikovanja, da bi analizirali njegove prednosti in slabosti, da bi okrepili učne procese in situacije.

**Viri:**

<file:///Users/mamen/Downloads/9876-Texto%20del%20art%C3%ADculo-9957-1-10-20110601.PDF>

## Samoocenejvanje

1. Oceniti je treba le, ali je bil končni cilj dosežen.
  - a. True
  - b. False
1. Združujemo lahko različna merilna orodja.
  - a. True
  - b. False
1. Lestvica za okolje skupine (CES) je merilno orodje:
  - a. True
  - b. False
1. Uporabiti je treba vsa možna orodja.
  - a. True
  - b. False
1. List five tools that you could use in your company
  - 1.
  - 2.
  - 3.
  - 4.
  - 5.

## Rešitev

False // 2. False // 3. True // 4. False //