

ГРУПОВАТА РАБОТА КАТО СТРАТЕГИЯ ЗА ПОВИШАВАНЕ ЕФЕКТИВНОСТТА НА УЧЕБНИЯ ПРОЦЕС

Светлозар Цанков, Валентина Войноховска

Русенски университет „Ангел Кънчев“
stzancov@ami.uni-ruse.bg, voinohovska@ami.uni-ruse.bg

Резюме: Тази статия представя груповата работа като стратегия за преподаване и учене. Разглежда се процесът на планиране на груповата работа, ролята на преподавателя и оценяването на обучаемите

Ключови думи: *групова работа, стратегии, преподаване, учене*

1. Въведение

Съществуват различни подходи за определянето на груповата форма на обучение. За означаването ѝ отделните автори използват различни понятия; съвместна дейност, групово учене, групово форма на учебна дейност, групово организация на дейността, кооперативна групово форма, екипна дейност и др. [8].

Груповата форма на обучение благоприятства за значително разширяване на педагогическото общуване между преподавателя и обучаемите, от една страна, и между самите обучаеми, от друга. Тя позволява да се прилага диференциран подход към различните обучаеми, стимулира развитието на самостоятелното им мислене и творческото им въображение, допринася за формиране на организационната им култура и пр.

Ясна обосновка за използване на съвместната работа може да се намери в текстовете на Webb [6]. Той предоставя научен преглед на широка гама от образователни теории, изготвени от привържениците на групово работа. Научните изследвания показват, че добре разработената и проведена групово работа води до по-голямо усвояване и разбиране на това, което се преподава [3]. Литературата документира ползите от груповата работа в академично и социално отношение, които включват:

- Развитие на сътрудничество и умения за планиране;
- Възможности за лидерство и споделено лидерство;
- Повишено активно участие в процеса на учене;
- Подобрена работа на обучаемите;
- Възможности за обучаемите да работят върху големи и/или сложни проекти;

- Насърчаване на автономията чрез прехвърляне на част от отговорността за преподаване и учене върху обучаемите [3];
- Възможност за критика на личното разбиране;
- Получаване на обратна връзка чрез взаимна проверка;
- Насърчаване способността на обучаемите да мислят критично за собственото си учене;

2. Планиране на групова работа

Съвместната работа представлява подход за преподаване и учене, при който групи от обучаеми работят заедно за решаване на поставената задача. В такава ситуация се очаква членовете на групата да се организират и работят продуктивно като разпределят задачите и натоварването помежду си. Обучаемите общуват, обменят идеи и задават въпроси. Когато работят заедно, те избират общ метод или стратегия за работа. Това налага учащите да бъдат адаптивни, отговорни и гъвкави, да поддържат коректни взаимоотношения, да се адаптират към останалите, да защитават своята позиция, да обсъждат, да критикуват и да понасят критика.

Работата в група предоставя възможност на обучаемите да видят подхода на всеки един от останалите и да вземат решения за справяне с проблема.

При съвместна работа обучаемите формират и междуличностни умения:

- Позитивна зависимост [2];
- Съгласуваност при вземане на решенията;
- Умения за водене на диалог и дискусия;
- Взаимодействие лице в лице или технологичният му еквивалент [2];
- Умения за разрешаване на конфликти;
- Лидерски умения при ръководене на групата;
- Индивидуална и групата отговорност [2];

Възможните отрицателни последствия, които се дължат на несъвършенства в организационната и съдържателната част на груповите методи са [7]:

- Пренапрежение в работата на обучаемите;
- Ангажираност на едни обучаеми и недостатъчна натовареност на други;
- Възникване на конфликтни взаимоотношения между отделните групи или между партньорите в групата;
- Нарушаване на дисциплината и д.р.

2.1. Създаване на групи

Критична фаза в управлението на работната група е формирането на екипите. Преподавателят трябва добре да обмисли състава и размера им - това зависи от самите обучаеми и от естеството на поставената задача. Групи

от двама или трима души могат да бъдат подходящи за по-неопитни студенти, както и при поставяне на по-кратки задачи. Групи от четирима или шестима са подходящи за по-опитните студенти, на които могат да се поставят по-сложни задачи [1]. Допълнително предимство на малките групи е, че се намалява възможността за конфликти между членовете на групата.

Съставът на групата може да влияе върху ефективността на ученето и качеството на проекта, създаден от групата. При определяне на екипите възникват следните въпроси:

- Кой трябва да определи членовете в групата – преподавателя или обучаемите?
- Трябва ли членовете на групата да са със сходни или с различни знания и умения?
- Трябва ли групирането да бъде на случаен принцип и какви критерии трябва да се използват?

Отговорът на тези въпроси до голяма степен се определя от целта на работната група и от контекста, в който тя е поставена. Могат да бъдат взети предвид следните аспекти:

- Ако образователната цел е се анализира до каква степен групата ще се справи с даден проблем, по-способната група ще постави база за сравнение;
- Ако образователната цел е обучаемите да овладеят едно средно ниво на постижения, тогава е възможно сформиранието на група от участници с различни способности. „Най-ефективните са смесените групи (студенти с различни знания и умения). Но ако диапазонът е твърде голям, тогава нито по-добрите, нито по-слабите обучаеми ще научат повече“ [5].

Неудовлетвореността на част от обучаемите може да бъде частично избегната, когато преподавателят обясни по време на формирането на групата защо дадени студенти ще работят заедно в екип, а именно – за да могат да увеличат максимално шансовете си за подобряване на знанията и уменията си (сътрудничество и взаимопомощ).

Има противоречиви мнения относно целесъобразността на самостоятелно избраните групи. Възможни са например сформирания на приятелски подгрупи в рамките на основната група, като по този начин се дестабилизира груповия процес. Освен това е възможно някои обучаеми въобще да не бъдат поканени и пожелани от никоя група и да не са в състояние да си съставят собствена.

Какъвто и метод за групиране на обучаемите да се използва, преподавателят трябва да предостави съдействие на обучаемите при формирането на групите. Консултациите следва да установят основните

правила за създаване и поддържане на групата (включително и обратна връзка, етапи и оценка).

2.2. Предварителна подготовка на обучаемите за работа в група и запознаване с начина на оценяване

Възможно е в началото на университетското си образование някои студенти да нямат необходимите умения да работят в група или пък уменията им за подобен начин на работа да са недостатъчни за новата среда и да се нуждаят от обогатяване или промяна. Затова е възможно да се наложи известно време обучаемите да практикуват и развиват умения, свързани с постигане на цели и толерантност, даване и получаване на обратна връзка, преговаряне и справяне с конфликти.

Независимо кой оценява работата на учащите, е важно те да разбират и знаят върху каква база става оценяването. Възможно е те да имат нужда от по-голяма яснота как да удовлетворят критериите за оценяване.

2.3. Ролята на преподавателя в процеса на обучение

Ако критериите и ролите са ясно установени, повечето групи се справят успешно дори и с малка намеса от страна на преподавателя. Най-често проблемите, които възникват, са свързани с отсъствие на някого от екипа. Това затруднява работата по поставения проблем, поставен на цялата група.

Преподавателят трябва да съдейства на членовете на групата да осъзнаят функционирането ѝ и, ако е необходимо, да промени критериите, целите и задачите. В тази връзка той може и да преразгледа индивидуалните задачи или роли.

Изискването всяка група да разработи план за действие и да делегира задачите/ролите вътре в нея, допринася за по-ефективното използване на ограничения период от време. Това може да се използва за наблюдение на напредъка и/или като основа за първоначална оценка. Необходимо е редовно проверяване работата на групата чрез представяне на отчет или представяне на текущия проект.

Много от проблемите, свързани с „трудните“ групи или студенти, могат да се редуцират, ако се открият и обсъдят в началото на обучението. Въпреки това обучаемите могат да не желаят да разкриват проблемите и затрудненията си и затова трябва да бъдат предоставени възможности те да натрупат увереност. Трябва да има ясна процедура кой може да окаже подкрепа при възникнал проблем. Преподавателят може да идентифицира всяка група, която е нефункционална. След като е установен проблем, обучаемите могат да бъдат помолени да отговорят на следните въпроси:

- Какъв е основният проблем в групата?

- Какво може да се направи, за да се реши проблема?
- Кой е най-неотложният проблем за разрешаване?
- Какво бихте искали да кажете на членовете на групата?

Преподавателят трябва да обсъди с групата възникналите проблеми и да уточни с тях начини за справяне, както и начин за постигане на поставените цели. Ако някой от екипа напусне състава на групата е възможно да се наложи оказване на подкрепа чрез предлагане на алтернатива на тези, които остават в групата.

От самото начало трябва да е ясно как трябва да бъдат третираны проблемите, които възникват в групата. Това може да се постигне чрез ясно установяване на конкретните роли на студента и преподавателя. Акцентът трябва да бъде поставен върху конкретния проблем от процеса на работа, а не върху нечия вина. Добре е да се избягва разформирание на по-слабо справящите се групи, дори тогава, когато обучаемите желаят това. Членовете на една разформирана група може да не се приемат добре от новата, в която попаднат, и това да наруши процеса на справяне със задачата от цялата група.

Студентите, които не допринасят за успеха на групата може да се възползват от нея. Затова е необходимо да се направи разграничение между типове несътруднически участници в групова работа – „съзнателно несътруднически“, „случайно несътруднически“, „ситуационно несътруднически“ и „възползващи се“. При групите с участници със смесени способности, обучаемите могат да се нуждаят от посочване на очакванията на преподавателския състав към членовете на групата (например по повод усилията, постиженията или и двете).

Полезно е да се изисква от студентите да поставят (анонимно) оценка на участието на членовете на групата. Когато стане ясно, че някой не е дал достатъчен принос за работата на групата, трябва да се помисли за съответна мярка. Обучаемите трябва да бъдат информирани за тази практика в началото на обучението. Това ще помогне на тези, които се възприемат като „несътруднически“, да увеличат приноса си към групата. Трябва да е ясно на студентите, че е отговорност на групата тя да гарантира еднаквата продуктивност на всички. Също така и поставената задача трябва да гарантира еднаквото участие и принос на всеки участник за задоволителен резултат.

3. Оценяване на групова работа

Много често оценката за обучаемите се превръща в основна цел и акцент на обучението [4]. Поради тази причина процесът на оценяване изисква внимателна подготовка. Съществуват известен брой методи за оценяване на

аспектите на работната група, а именно – определяне на общ критерий за оценяване, базиран само на продукта или на комбинация от продукти, процес на груповата работа и индивидуални усилия. В допълнение оценката може да включва партньорско и съвместно самооценяване, както и оценка от страна на преподавателския състав. Въпреки това, всеки от вариантите има своите предимства и недостатъци. По-долу ще бъдат разгледани въпроси, свързани с оценяването на аспекти на груповата работа, осигуряващи стратегии за избягване на често допускани грешки.

3.1. Проблеми при оценяване на груповата работа

Има редица критични въпроси, на които преподавателите трябва да си отговорят преди да преминат към оценяване на груповата работа. Те включват:

- Трябва ли да се дават на обучаемите едни и същи оценки въз основа на приноса на всеки от тях към представянето на групата?
- Ако се оценява приноса на всеки обучаем, как ще се знае какво точно е допринесъл за групата?
- Допустимо ли е в групата да има обучаеми, които не искат да работят по този начин?
- Какво да се направи, ако член на групата напусне състава и остави групата с необходимост от преразпределяне на задълженията на членове?
- Как да се постъпи, ако групата се разпада или ако член на групата не успява да се справи със своя дял от разпределената работа?

Основен принцип при взимането на всички тези решения, свързани с оценяването, е че оценките трябва да се поставят по начин, отговарящ на целите на курса. Оценяването има решаващо значение за подхода на работа на участниците в екипа.

Образованието се основава на предположението, че окончателните оценки отразяват постиженията на всеки отделен обучаем. Това ясно подчертава трудностите по отношение на оценяването в работата по групи, тъй като продуктът от нея се отнася на цялата група.

При опит да се ръководи груповата работа в контекста на индивидуалното оценяване, е необходимо знанията на студентите да се обогатяват чрез сътрудничество в групата и да се оценяват индивидуалните постижения на всеки. Изследвания сочат, че докато се запазва индивидуалният характер на оценките, мотивацията за сътрудничество се намалява. Студентите, които смятат за себе си, че са сред по-способните в групата, могат да приемат сътрудничеството като оцеляващо тяхното предимство и последвалото индивидуално оценяване.

Алтернативен подход би бил определянето на групови оценки, на базата на индивидуалните. Допуска се, че този подход може да обезпечи студентите и преподавателите поради факта, че някои участници в групата могат да получат по-високи оценки, базирани на работата на други членове на екипа. В друг случай притеснението идва от това, че някои студенти могат да получат по-слаба оценка, тъй като са били „ощетени“ от техните партньори.

Когато дадена задача изисква интензивно сътрудничество, поставянето на отделни оценки на членовете на групата е не само трудно, но и се явява в противоречие с колективното естество на задачата. Еднаквите оценки на членовете на групата биха насърчили сътрудничеството, премахвайки всяка вероятност за съперничество и конкуренция. Въпреки това обаче, индивидуалните оценки предполагат по-висока производителност и по-добро справяне със задачата. Необходимо е да се въведе принцип на неконкуриране в рамките на една група, като оценяването се базира на стандарта, постигнат от всеки индивидуално, вместо на базата на съревнование между групите.

Някои групови задачи предполагат наличие на аспект от задача, за който обучаемите носят конкретна отговорност и на базата на справянето с него да получат съответните индивидуални оценки. При създаването на подобни задачи, е много важно да се определи координацията/интегрирането на тези отделни подзадачи и да се определи кой от групата ще бъде отговорен за този скрит аспект на организиране на групова работа.

Третият подход за справяне с трудностите се използва все повече в практиката. Обучаемите работят в екип, за да изпълнят дадената задача. Въпреки това поставянето на отделни оценки, отчита приноса на всеки член на групата. Информация за приноса на всеки може да бъде предоставена по различни начини – използването на устни изпити, индивидуални резюмета за приноса и постиженията на всеки, прилагане на партньорска оценка, оценяване на собствения принос. Информацията, събрана по този начин, може да се използва от преподавателя за формиране на окончателната оценка на обучаемия.

Друга версия на този подход се основава на разпределението на колективна оценка на групата. Групата може да реши дали оценката да се разпредели равномерно или неравномерно между членовете ѝ. Преподавателят все пак трябва да определи окончателната оценка въз основа на собствената си професионална преценка. Възможно е групата да получи една обща оценка, която да се прибави към индивидуалните такива, както и към оценките, дадени от членовете на самата група.

3.2. Насоки при оценяване на груповата работа

Всички форми на оценяване на студентите трябва да са в съответствие с принципите на добрата практика. За оценяване на груповата работа се прилагат следните насоки:

1) Преподавателят трябва ясно да определи предназначението и функцията на групата, работеща по съответния проект. Той трябва да поясни защо задачата е подходяща за тази група и как този процес и съдържанието на проекта ще помогне за постигане на поставените цели на обучението. Тази информация трябва да бъде съобщена на студентите от самото начало.

2) Преподавателят трябва да се увери, че практиките на оценяване насърчават и засилват ефективността на работата на групата.

3) Преподавателят трябва да раздаде на студентите в писмен вид пълно обяснение на изискванията за изпълнението на задачата, включвайки информация за оценяване, както и пълна информация за процедури, свързани с:

- Основни правила за членство в групата;
- Правила, които обхващат дейността на групата;
- Разпределението на задачите в рамките на групата;
- Критериите за оценяване на групата – доклад/резултати, включително как ще бъде разпределена общата оценка между участниците в съвместния процес (т.е. начина, по който обучаемите си сътрудничат по време на проекта);
- Процедурата за оценка на индивидуалния принос;
- Кой ще извършва оценяването;
- Свободната позиция, ако група изгуби член или по някакъв начин тя се разпадне;
- Етапите на обратна връзка по време на периода за оценяване, с цел проследяване на напредъка на групата и крайните резултати;
- Как ще бъде оценен приносът на всеки член на групата (напр. използване на индивидуални технологични дневници, чрез съвместна / външна оценка на процеса на сътрудничество и пр.).

4) Ако се налага наред с изпълнението на задачата да бъдат развивани и умения за работа в група, и двете цели трябва да бъдат добре разяснени, заедно с критериите за оценяването им. Необходимо е да бъдат дадени и ясни инструкции относно изпълнението на задачата и разпределянето на подзадачите. Много често се оказва удачно разработването на критерии с участието едновременно на преподавателя и студентите.

5) Използване на учебници и помощни материали като основа за понатъшното изясняване на изискванията към задачата, както и относно усъвършенстването на уменията за работа в група. Те трябва да бъдат разпространени в писмена или електронна форма за всички студенти.

б) Осигуряване на подробна обратна информация, чрез която да се подпомага текущата работа на групата, както и специфична обратна връзка за всички аспекти на дейността и резултатите от нея. Високото качество на своевременната обратна информация относно задачите, които изискват оценяване, е от решаващо значение за разбирането от студентите на връзката между качеството на тяхната работа и критериите за оценка. Когато се работи по по-обемни групови проекти, междинната обратна връзка също е особено полезна – кратки презентации, очерчания на груповия прогрес, планиране на различните компоненти на задачите на етапи и пр.

4. Мнения на студенти при използване на груповата работа

На базата на описаните по-горе методически насоки и стратегии за съвместна работа е проведено педагогическо изследване със студенти от специалност *Компютърни науки* по дисциплината *Мултимедийни системи и технологии*. Експерименталната работа е проведена през учебната 2011-2012г. в Русенския университет *Ангел Кънчев*.

При статистическото представяне на данните е направен сравнителен анализ между групите на входно ниво за установяване на предварителните знания на обучаемите (индивидуално и по групи) и на изходно ниво (индивидуално и по групи).

За определяне отношението на обучаемите относно работата им в група е проведено интервю. Интервюто съдържа въпроси, които установяват мнението на студентите относно работата им в екип:

- Работи ли добре вашата група в екип?
- Каква част от взаимното сътрудничество бе успешна?
- Имате ли чувство за подготвеност за решаване на подобни проблеми след преминаване на курса;
- Какво бихте направили по различен начин, за постигане на максимален ефект от сътрудничество?
- Допадна ли Ви работата в група като стратегия за работа по окончателния проект?
- Каква подкрепа би била от полза в процеса на решаване на поставените проблеми и постигане на очакваните резултати?

Отношението на студентите за работата им в група е положително и повечето от тях смятат, че съвместната работа е добра техника за учене при която имат възможност да общуват, обменят идеи и задават въпроси, работят заедно, избират общ метод или стратегия за работа и т.н. В съвместната си работа те поддържат коректни взаимоотношения, адаптират се към нуждите на останалите, защитават своята позиция, обсъждат, критикуват и понасят критика.

Студентите мислят, че работата в група е полезна и им помага при изучаване на учебното съдържание, като същевременно ги прави адаптивни, отговорни и гъвкави. Те смятат, че работейки в група, развиват умения, свързани с постигане на цели и толерантност, даване и получаване на обратна връзка, преговаряне и справяне с конфликти. Изследваните обучаемите считат, че екипната работа по време на учебния час е полезна и забавна. Повечето от тях казват, че работата в група за тях е по-ефективна от стандартните учебни дейности и им помага да се справят по-добре с поставените задачи. Така може да се направи заключение, че груповата работа предоставя на студентите една полезна стратегия за учене и положително преживяване по време на учебния процес.

Заключение

След проведено качествено изследване със студенти, работещи в група по време на учебните дейности и при работа по проект, може да се направи заключение, че груповата работа представлява една полезна стратегия за учене и в същото време осигурява позитивен климат по време на учебния процес.

Литература

1. Davis, B. D. Collaborative learning: Group work and Study teams. Tools for teaching. San Francisco: Jossey-Bass, 1993.
2. KeyTTT. Работа в екип, обучение и технологии за развиването на ключови компетентности, Education and culture DG. Lifelong Learning Programme, 2009.
3. Millis, B. J., Cottell, P. G. Cooperative Learning for Higher Education Faculty. ACER Series on Higher Education and ORIX Press: Phoenix, 1998.
4. Ramsden, P. Learning to Teach in Higher Education London: Routledge, 1992.
5. Slavin, R.E. Cooperative learning: Theory, research, and practice. New Jersey: Prentice Hall, 1990.
6. Webb, N. M, Group collaboration in Assessment: Competing Objectives Processes and Outcomes. Technical Report 386. CRESST/University of California, Los Angeles, 1994.
7. Петров, П. Груповото обучение в началните класове. с. 24, Русе, 2004.
8. Тодорина, Д. Общи организационни форми на обучение. Отпечатано в монография Форми на обучение, Благоевград, 2011г.

GROUP WORK AS A STRATEGY TO IMPROVE THE EFFECTIVENESS OF THE LEARNING PROCESS

This article introduces group work as a teaching and learning strategy. It considers the process planning of group work, the role of the teacher and the process assessment of learners. Group work is a form of cooperative learning. It aims to handle individual differences, develop students' knowledge, generic skills (communication skills, collaborative skills, critical thinking skills) and attitudes.