

КООПЕРАТИВНО УЧЕНЕ И МЕКИ УМЕНИЯ

доц. д-р Диана Попова
Бургаски свободен университет

COOPERATIVE LEARNING AND SOFT SKILLS

Assoc. Prof. Diana Popova, PhD
Burgas Free University

***Анотация:** Статията разглежда метода „кооперативно учене“ в контекста на глобализацията се, демократичен свят, в който успехът на обществото зависи от активното участие на всички негови членове. Основният акцент е върху възможностите, които методът предоставя за формиране у обучаемите на някои важни за пазара на труда меки умения.*

***Ключови думи:** кооперативно учене, социален дарвинизъм, меки умения, пазар на труда, глобално общество*

***Abstract:** The paper discusses the cooperative learning method in the context of a globalizing, democratic world in which the success of society depends on the active participation of all its members. The main focus is on the opportunities that the method provides for developing in learners some soft skills important for the labor market.*

***Key words:** cooperative learning, social darwinism, soft skills, labour market, global society*

От социален дарвинизъм към кооперативно учене

В традиционните общества малките, сплотени общности са средата, в която децата са учили и придобивали знания и социални умения под ръководството на по-възрастните от тях, предимно по време на ежедневно им общуване. Този вид учене може да се определи като кооперативно социално учене. С изчезването на традиционните общества се налага знания и умения да се придобиват в специално създадени и все по-стандартизирани институции. В училищата на урбанизираните общества кооперативното учене е изместено от нови методи на учене с учебници, помагала и тестове и скоро е забравено.

Кооперативното учене не е нов, а забравен образователен подход. В традиционните училища наченки на кооперативно учене се забелязват през 30те-40те години на миналия век. През годините специалисти от различни области допринасят за неговото дефиниране, усъвършенстване и прилагане. Социолози, психолози, философи, специалисти по чуждоезиково обучение привнасят своите виждания и го правят приложимо в обучението по различни дисциплини.

Въпреки това, дълго време кооперативното учене е пренебрегван метод поради преобладаващия социален дарвинизъм в европейското и американското образование. Социалният дарвинизъм става популярен в Европа през 1879 година, а в Америка през 1944 благодарение на Ричард Хофшадтер. Според тази теория, конкуренцията между всички – индивиди, групи хора, нации и идеи – е двигател на социалната еволюция. В

сферата на образованието социалният дарвинизъм води до стимулиране на индивидуализма и конкуренцията при преподаването и ученето, за да подготви обучаемите да оцеляват в „социалната джунгла”.

Социалният дарвинизъм е особено популярен в началото на 20 век. След Първата световна война започва да губи позиции, не на последно място, защото според политически коментатори през 20-те и 30-те години на века допринася за обосновката и настъпването на нацизма [10]. Но трябва да изминат няколко десетилетия преди широко да се осъзнаят предимствата на един коренно различен от социалния дарвинизъм подход към социалния просперитет – този на взаимодействието и подкрепата на всички членове на обществото.

Преди Втората световна война, социолозите Allport [1], Watson [12], Shaw [11] и Mead [8] започват да изграждат теорията за кооперативното учене, след като забелязват, че работата в групи е по-ефективна в количествено и качествено отношение от индивидуалната работа. Философи и психолози като Dewey [3], Lewin [7] и Deutsh [2] допринасят много за доразвиване на теорията за кооперативното учене, която се прилага днес. Dewey вярва, че е важно учениците да придобиват социални умения, които могат да използват извън класната стая в демократичното общество. Приносът на Lewin се състои в идеята му за установяване на взаимоотношения между членовете на групата в процеса на работата за постигане на поставената цел. A Deutsh разработва тезата за позитивната социална взаимосвързаност и отговорност на всеки пред останалите членове на групата. Делото им се продължава от David и Roger Johnson, които през 1975 година доказват, че кооперативното учене стимулира взаимни симпатии, доверие, емоционална ангажираност, по-добра комуникация, приемане и подкрепа, както и разнообразни мисловни стратегии. През 1994 те публикуват петте елемента (позитивна взаимозависимост, индивидуална отговорност, взаимодействие лице в лице, социални умения и процесуалност), които са решаващи за ефективно кооперативно учене и формиране на социални, персонални и когнитивни умения от по-висок ред.

Тези светли умове алармират, че свирепата конкуренция между индивидите не допринася за успеха на обществото. През 1965 г Montagu заявява: „Без взаимодействието между своите членове обществото не може да оцеее и човешкото общество е оцеляло, защото взаимодействието е направило оцеляването възможно... В човешките общества индивидите, които имат най-голяма вероятност да оцелеят са онези, които групата е подпомогнала най-добре” [9].

Системата на образованието и обществените отношения са в неделимо единство. Обществените отношения определят функционирането на образованието (като система) и образованието определя обществените отношения. В демократичните общества се осъзнават предимствата на развитието на всички членове на обществото и днес кооперативното учене (както и неговият по-креативен вариант – колаборативното учене) е приета и широко препоръчвана образователна процедура при работа с обучаемите от всички образователни нива и различни предметни области.

Глобално общество, кооперативно учене и меки умения

Глобализацията се свят изисква глобално образование, което предполага методология, отразяваща реалностите на света. А реалният свят е разнороден, населен от хора с различен статус, възможности, предпочитания и интереси. Много често в системата на образованието тези различия са превръщат както в повод за фаворизиране, така и за пренебрегване на обучаемите, с аргумента, че класните стаи са толкова разнородни, че не може да се работи с всички едновременно. Конкуренцията и спърничеството продължават да бъдат предпочитани начини за стимулиране на обучаемите. Но в напрегната и състезателна учебна среда много от важните социални умения не могат

да бъдат формирани и голяма част от младите хора отпадат от образователната система, поради невъзможност да оцелеят в надпреварата за превъзходство.

Кооперативното учене не е панацея за всички проблеми в образованието, но може да създаде благоприятна среда за развиване на меките умения. Много от тези умения липсват на част от поколенията Y (родените след 1980 г.) и изцяло на поколенията Z (родените след 2000 г.), чийто свят е подвластен на високи технологии, социални мрежи, хиперсвързаност и закърняващи социални умения. Увеличава се „пропастта между „имащите“ и „нямачите““ меки умения и от там „имащите“ и „нямачите“ подходяща работа и високи доходи.

Меки умения

Според Oxford Advanced Learner's Dictionary меките умения са „Персонални качества, които дават възможност на хората да общуват ефективно и хармонично с други хора“ [16].

По-детайлно и в съответствие с разширеното тълкуване на меките умения, те могат да бъдат дефинирани като набор от положителни личностни качества и компетенции, които повишават качеството на човешките взаимоотношения, подобряват представянето на хората в различни ситуации, увеличават шансовете за намиране на работа, за професионално израстване и удовлетвореност. Тези умения ни правят успешни както в личен така и в професионален план. Те имат поведенчески характер и често пъти погрешно се считат за вродени. Но като всички други умения, и меките умения могат да бъдат усвоени чрез заучаване и упражняване. И въпреки че са трудни за измерване, а понякога и за наблюдение, за тяхното присъствие или отсъствие съдим по постигнатото в личния живот и в работата. Списъкът с тези умения варира от пет-шест до няколко десетки. Тяхното партикуларизиране се дължи на желанието на обучители и/или работодатели да прецизират дадени умения, да ги направят по-лесни за разбиране, измерване и формиране.

Всеки човек притежава някакви меки умения. Без тях е невъзможно да живеем хармонично и да работим ефективно в различните общности, към които принадлежим. Но тук става въпрос за степен на развитост и обхват на тези умения, защото колкото по-глобализиран и технологично развит става този свят, толкова повече се нуждаем от разнообразни меки умения, за да не изгубим истинския контакт с хората и да не пропилеем шанса да намерим подходящата за нас работа.

Когато стане въпрос за пазара на труда тук и сега, съществуват твърди доказателства за липсата на много важни меки умения сред кандидатите за работа. Кризите и обратите във всички сфери на живота в България, породени в значителна степен от случващото се в Европа и в останалата част от света, не подминаха и пазара на труда. Трайната му стагнация се дължи не само на кризата в икономиката, но и на кризата в кадрите. Голяма част от безработните са безработни, поради липса на квалификация, на твърди, но и на меки умения.

„... Новите работни места в следващите години ще са изключително ограничени, а на пазара на труда ще се търсят все по-малко нискоквалифицирани работници и хора без образование“ [15]. В обявите за свободни работни места у нас много рядко се посочват търсените от работодателя меки умения. Но ако кандидатът бъде селектиран по документи и бъде поканен на събеседване, те стават предмет на разговор. Максимумът, че благодарение на „твърдите умения“ човек може да стигне до интервю за работа, но „меките умения“ могат да му гарантират мястото, се оказва все по-актуална. Прогнозите сочат, че търсенето на подходящи (със съответните квалификации и умения) работници и служители ще превишава предлагането. Решаващи при подбора, задържането и стимулирането на заетите лица ще бъдат меките умения като здрава професи-

онална етика, комуникативни умения, положителна нагласа, гъвкавост и адаптивност, умения за справяне с проблемни ситуации, за работа в екип, за управление на времето, за работа под стрес, за водене на преговори, за изпълнението на няколко роли наведнъж, и др. „Многофункционалността ще се превърне в новата мотивация, тъй като работещите ще имат разнообразие в работата си” [13].

Най-търсените меки умения на пазара на труда

Всяка сфера на човешка дейност има своята специфика, която в значителна степен определя най-важните за нея меки умения. Те зависят и от конкретната заемана позиция във фирмата или организацията. Твърде амбициозна е задачата да се изброят и анализират всички възможни меки умения, които се търсят и ценят. По-лесен начин да се справим с това предизвикателството е да си дадем сметка за спецификите на съвремените ни, които изискват от нас определени личностни умения. Тези специфики могат да бъдат обобщени по следния начин:

- Новите технологии диктуват нов вид комуникации
- Без сътрудничество не можем да постигнем много
- Конкуренцията е силна и повсеместна
- Информацията ни залива лавинообразно
- Постоянно трябва да приоритизираме (задачи, цели, партньорства и др.)

Как да придобием меки умения?

Най-естествената среда за формиране на важните за живота ни меки умения е в системата на формалното и неформалното образование и в семейството. Ако все пак преминем през образователната система и установим, че търсейки работа ни липсват такива умения, остава да посещаваме курсове, да си намерим достойни ментори и/или да прегърнем доброволчеството, за да можем да развием ефикасност, адаптивност, гъвкавост, динамичност, чувство за отговорност, екипност, лидерство, страст при изпълнение на задачи, инициативност и креативност. Разбира се, този път е по-труден и дълъг, затова формалното образование трябва да превърне в приоритет използването на методи за изграждане на умения на всички нива.

Кооперативното учене е един от тези методи, при който обучаемите работят заедно за различен период от време, за да постигнат общи учебни цели и да завършат заедно определени задачи [6]. Съществен аспект на този вид учене, който има пряко отношение към разглежданата тук проблематика, е използването му за формиране на интерперсонални умения и умения за успешна изява при екипна работа. То е много по-комплексно и благодатно от конкурентното и индивидуалното учене, защото предоставя реална среда за развиване на компетенции за ефективно лидерство, за вземане на решения, за изграждане на доверие в групата, за справяне с конфликти, за по-добра комуникация – езикова и емоционална, и др. При традиционните методи на обучение тези социални умения трудно могат да бъдат развивани.

Казано с други думи, кооперативното учене, прилагано във формалното и неформалното образование, може да предложи благоприятна среда за формиране на уменията, които наричаме меки. Този подход се основава на няколко важни убеждения, сред които са следните:

- В центъра на обучението са обучаемите.
- Ефективно и взаимнообогатяващо е ученето в среда, изискваща споделяне и обща отговорност.
- Изпълнението на задачи в малки групи улеснява формирането на мисловни умения от по-висок ред и умения за прилагане на придобитото знание.

- При екипната работа се формират интерперсонални умения, емоционална интелигентност, умение за въздействие чрез използване на ефективни тактики за водене на преговори и убеждаване, лидерски умения, и др.

Когато за постигането на дадена цел, екипът трябва да работи заедно, да разпределя задачи, да преговаря за постигане на консенсус, да спазва крайни срокове, да помага на останалите членове на групата, да контролира емоциите си, да приема адекватно както успеха така и поражението, тогава се създават най-естествените условия за формиране на посочените меки умения. Съвместната работа в определени времеви граници формира у обучаемите умения за управление на времето. Необходимостта да се поеме индивидуална отговорност за изпълнението на отделни етапи от общия проект и да се определят подходящите за това хора е предпоставка за създаване на умения за делегиране на задачи, за преценка на собствените силни и слаби страни и за поемане на отговорност. Не трябва да се забравя, че кооперативното учене не е равнозначно на групова работа. Работата в група не гарантира сътрудничество между участниците, което е приоритет на кооперативното учене. Последното изисква активно участие от всички ангажирани, които участват мотивирано в разнообразните дейности, представляващи част от осъществяването на проекта.

Едно проучване на CareerBuilder проведено през април 2014 в САЩ сред мениджъри и специалисти по човешки ресурси показва кои са десетте най-важни за тях меки умения, когато наемат хора на работа:

1. Здрава работна етика
2. Надеждност
3. Положително отношение
4. Вътрешна мотивация
5. Екипна ориентация
6. Организираност (да се справя с няколко приоритета)
7. Да работи добре под напрежение
8. Ефективна комуникация
9. Гъвкавост и адаптивност
10. Увереност и оптимизъм [4]

Този списък далеч не е изчерпателен и макар и извлечен от проучване в САЩ, той звучи актуално и за нашата действителност [Виж 17].

Лидерство, управление на времето, желание за усъвършенстване, вземане на рационални решения под натиск, търпение и способност да се работи в условия на стрес, ефективна езикова комуникация, надеждност, отдаденост, емпатия, увереност и оптимизъм са други меки умения и ценности, които работодателите очакват от своите служители.

Заклучение

Динамиката на 21 век изправя образованието пред огромни изпитания. Повече от всякога методологията на преподаване и учене трябва да бъде съобразена с реалностите на света и потребностите на обучаемите. А тези потребности се диктуват от персоналното и колективното, от локалното и глобалното. Пазарът на труда е корективът на образователната система и днес той ясно показва, че ако твърдите умения (доказуеми с образователни степени, квалификации, и др.) са основата на една успешна кариера, меките умения (вътреличностни, комуникативни, междуличностни и емоционална интелигентност) са градивният материал, спойката, без която е невъзможна трайната и удовлетворяваща професионална реализация.

Литература:

1. Allport, F.H. (1924) *Social Psychology*, Boston, MA: Houghton Mifflin.
2. Deutsch, M. (1949) „A theory of cooperation and competition”, *Human Relations*, 2: 129–52.
3. Dewey, J. (1966) *Democracy and Education*, New York: The Free Press.
4. Harris, K. <http://www.portfoliocreative.com/blog/2015/2/4/survey-says-soft-skills-matter-to-employers.html>
5. Johnson, D. W., Johnson, R. (1975) *Learning Together and Alone*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
6. Johnson, D. W., Johnson, R., & Holubec, E. (2008) *Cooperation in the classroom* (8th ed.). Edina, MN: Interaction Book Company.
7. Lewin, K. (1948) *Resolving Social Conflicts: Selected Papers on Group Dynamics*, New York: Harper & Brothers.
8. Mead, M. (1937) *Cooperation and Competition among Primitive Peoples*, New York: McGraw-Hill.
9. Montagu, A. (1965). *The human revolution*. New York: World Pub Co.
10. Reich, W. (2000) *The Mass Psychology of Fascism*, Farrar, Straus and Giroux, New York.
11. Shaw, M. (1932) „A comparison of individuals and small groups in the rational solution of complex problems” „*American Journal of Psychology*, 17: 491–504.
12. Watson, G. (1928). „Do groups think more efficiently than individuals”, *Journal of Abnormal Psychology*, 17: 328–36.
13. Василева, Н. „Какво да очакваме от пазара на труда през 2015 г.” 06 Януари 2015.
14. http://www.karieri.bg/karieren_klub/novini/2448468_kakvo_da_ochakvame_ot_pazara_na_truda_prez_2015_g/
15. Колева, Д. <http://www.segabg.com/article.php?id=728321> в-к *Сеза*, Брой 5154 (279) 01 Декември 2014.
16. <http://www.oxforddictionaries.com/definition/english/soft-skills>
17. <http://cloiz.com/preporaki/deset-saveta-za-podobrqvane-na-vashite-meki-umenia/>