

E-DOING „ÎNVĂȚAREA CENTRATĂ PE SARCINI ȘI SCHIMBUL DE EXPERIENȚĂ”

Ludmila Peca, lector univ. mag., UTM

doctorand, UPSC „Ion Creangă”

Lilia Grajdian, prof. în domeniul energetică, gr. did. superior

I.P. CEEE

Abstract. Articolul reflectă experiența autorilor în utilizare a filozofiei de design E-Doing, cadre didactice care aplică colaborarea dintre domeniile Tehnologii Informaționale și Energetică.

Cuvinte cheie: E-Doing, schimb de experiență.

Pentru a găsi oportunități de dezvoltare începem să căutăm pregătire intensivă offline și antrenamente online, având acces la platformele de instruire și resurse educaționale. Sistemul de dezvoltare a conținutului depinde de materialul didactic cu obiective de învățare predeterminate. Interacțiunea cu grupul de clasă în cadrul lecției folosind e-learning arată că rezultatul învățării, valorificat în sarcini realizate este mai semnificativ decât în cadrul lecției tradiționale.

O modalitate de a trata problema este integrarea învățării electronice în învățarea zilnică, aceasta ar însemna proiectarea/aplicarea de forme mixte de învățare în procesul de formare/învățare, cu posibilități de adaptare la limitele de timp. Aceasta tehnică este abordată de filosofia E-doing, dezvoltarea cunoștințelor cognitive paralel cu cele acționale.

Atribute importante în procesul de învățare sunt: transferul cunoștințelor; înțelegerea cum să aplici acele cunoștințe; cum transferi abilitățile în practică. Cea mai mare provocare a platformelor digitale de învățare este ca interacțiunea cu produsul să fie una naturală (interfață prietenoasă; ușor în aplicare, confortul în interacțiune atunci când participi la procesul de învățare și siguranța). Combinația online și offline reușește să îmbogățească învățarea statică cu elemente dinamice.

În 2017, antreprenorii români Sorin Păun și Vlad Grigoriu au lansat o platformă de microlearning care promite să ne ajute să aplicăm cunoștințele în practică. Code of Talent, acest proiect are misiunea: ”Transform Learning into Doing” și construiește puntea dintre învățare și aplicare [1].

Nu ne mai putem preface că nu vedem și nu înțelegem: perioada în care am făcut cu entuziasm planuri pentru zece ani, este cu mult în urmă. Clipim odată și apare un nou software sau tehnologie. NU mai avem timp pentru a sta în același loc și a decide să continuăm același curs pentru anii următori. Dezvoltarea platformei a fost impusă de necesitatea de specialiști competenți și flexibili.

Platforma cuprinde dimensiunile:

- **oamenii** învață mai bine într-un mediu social, împreună cu alți oameni; prin sarcini care le fac în echipă împreună cu colegii;
- **personalizare**; oamenii vor să aibă parte de interacțiune, dar totodată procesul de învățare trebuie adaptat după interesele fiecăruia și după stilul propriu de învățare;
- procesul de învățare are loc în prezența unui **trainer/profesor** (omul în interiorul digitalizării); acel cineva care să reprezinte autoritatea învățării, care să pregătească pe cel ce învață;
- **interacțiune**: activități unde participanții să fie curioși de a se implica, misiunile sunt o sursă de interes, motivație și învățare.

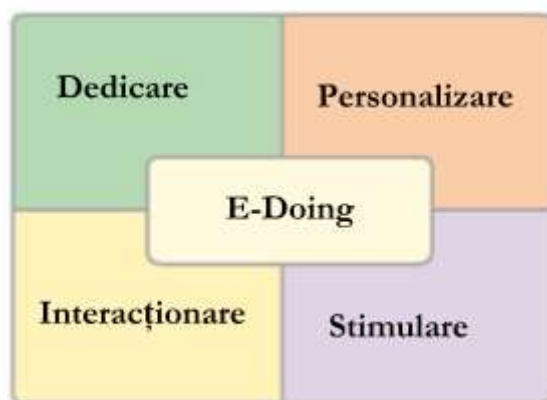


Figura 1. E-Doing, o filosofie de design

„Un raport Deloitte arată că trendul numărul unu este *Learning in the flow of life*, care pleacă de la faptul ca viața noastră e o mare curgere de evenimente, ce se petrec secvențial; în sine, viața e o mare serie de secvențe de microlearning” [1].

Învățarea este o necesitate umană, oamenii sunt preocupați de această nevoie. E-Doing, învățăm prin realizarea de sarcini, facem lucrurile altfel iar cel ce învață nici nu realizează că este angajat în proces de învățare. Învățăm mai mult prin schimb de experiență - interacțiunea cu alții facilitează procesul de învățare. Tehnologia este utilizată pentru optimizarea misiunilor. Cursul include activități interactive care ajută la stimularea învățării, măresc retenția cunoștințelor și fac ca întreaga experiență a învățării să fie mai bogată, facilitând înțelegerea conținutului.

Din experiența autorilor, după ce s-a învățat despre un subiect pentru prima dată, se verifică cât a fost înțeles, prin implicarea sau ajutorul aplicațiilor media interactive. Dacă există comenzi noi de învățat se exersează cu ajutorul simulatorului, înainte de a utiliza comenzile. Feedback-ul imediat se realizează prin activități interactive (încorporate ca verificare a nivelului de înțelegere a conținutului) care sunt incluse în modulele de învățare prin aplicare de diferite metode care folosesc (drag and drop;

casetă de selectare...), prin posibilitatea de a verifica scorul imediat, cu posibilitate de a reseta și a efectua activitatea de câte ori se dorește. Este tipul de interacționare prin colaborare (elev-elev, elev- profesor, elev-grup).

Activitățile realizate în prealabil constau în simulări de rețele, jocuri, activități și provocări care furnizează o varietate mare de experiențe de învățare. Aceste unelte vă ajută să fie dezvoltată capacitatea de înțelegere a conținuturilor.

Procesul de învățare centrat pe sarcini și schimb de experiență în baza filozofiei E- Doing are ca beneficii: flexibilitate, potrivirea diferitor nevoi de învățare, pedagogie creativă, testarea eficienței formatului/conținutului propus, principii de funcționare a învățării mediate. Dar, oricum ne vom preocupa de probleme de învățare electronică (cum să citească, asculte, urmărească, analizeze, evalueze, creeze, împărtășească și critice online în mod independent sau colaborativ), procese pline de abilități și valori. “Lumea se schimbă rapid și suntem obligați să continuăm această evoluție. Abilitățile soft sunt indispensabile” [2].

Pentru a ne asigura facem în continuare diferența, trebuie să ne deosebim de noi și de colegii noștri. Devine foarte importantă capacitatea de integrare într-o echipă (abilitățile sociale) abilitățile necesare sunt ridicate, ca să poți obține acel rezultat/proiect de unul singur.

Cercetările recente (2016) realizate de LinkedIn arată că, atunci când vine vorba de „abilități soft”, nu mai puțin de 67% dintre managerii de resurse umane olandeze au dificultăți în a găsi talent cu abilitățile soft potrivite. Trei sferturi (74%) dintre ei indică faptul că lipsa unor astfel de abilități sociale într-o echipă limitează productivitatea companiei [2].

Pentru oportunități de dezvoltare cauți soluții de a face față provocărilor în domeniul de activitate. Formarea echipelor pe interesele de dezvoltare, asigură mediu eficient creșterii profesionale în corespundere cu necesitățile pieții muncii. Implicarea mai multor persoane în rezolvarea unei sarcini, face ca soluția găsită să fie cea mai eficientă, iar în procesul de identificare a soluției se produc procese de schimb de experiență între colegi. Membrii echipei, prin utilizare de abilități personale formează un specialist de valoare virtual care crează un produs de calitate. Important este ca membrii echipei să fie conștienți de valoarea acestor procese, în interesul personal și profesional. Angajatorul are de câștigat dublu, pe de o parte obține sporirea productivității, iar pe de altă parte perfecționarea continuă a angajaților.

Ritmul în dezvoltare a tehnologiilor, impune procesul de învățare centrat pe sarcini și schimb de experiență să fie realizat zi de zi, fie pe situații reale, fie pe simulare de sarcini.

Facilitatorul procesului de schimb de experiență îi revine misiunea de a valorifica abilitățile forte a membrilor echipei, a le asigura condiții egale pentru schimb de opinii, astfel, progresul colegului și spiritul de echipă devin factorii-cheie în crearea platformei de succes. Sarcinile realizate on-line răspund în mare măsură cerințelor enumerate mai sus: înregistrează progresul și contribuția fiecărui membru de echipă, oferindu-i în același timp libertatea în a stabili contribuția personală, care vine să completeze performanța colegului, iar în final va contribui la calitatea procesului și produsului. Totodată nu neglijăm interacțiunea socială, față în față, care ne scoate într-un fel din zona de confort (din zona on-line) și adaugă un plus valoare prin emoții trăite în timpul întrunirilor (mediu de dezvoltare off-line).



Figura 2. Învățarea centrată pe sarcini și schimb de experiență

Învățarea on-line prin acțiuni și colaborare, oferă soluții flexibile de învățare. Obiectivele sale specifice sunt: posibilitatea oferită utilizatorilor virtuali de a selecta componentele instructionale necesare, personalizarea mediului lor de învățare; oferirea de soluții flexibile pentru adaptarea dinamică a conținutului de instruire în funcție de nevoile individuale în domeniul educației în timp real.

Articolul prezent face o trecere în revistă a strategiilor învățării prin sarcini reale și colaborare practică astăzi în învățământ, definind și o strategie generală de învățare on-line prin colaborare. Teoriile spun, că oamenii care cooperează și lucrează împreună având obiective comune sunt mai eficienți decât cei care încearcă să atingă independent aceleași obiective. Învățarea prin colaborare este o paradigmă de instruire în care echipe de studenți lucrează la rezolvarea unor sarcini structurate (de exemplu, teme pentru acasă, experimente de laborator sau proiecte). Studiile arată că, învățarea centrată pe sarcini și schimbul de experiență îmbunătățește achiziția și reținerea informațiilor, deprinderile de gândire și de comunicare. Cel ce învață, interacționează în grup pentru a sprijini învățarea personală și a altora din același grup.

În educația on-line, învățarea centrată pe sarcini și schimbul de experiență se concentrează pe oportunitățile oferite, prin încurajarea flexibilității individuale, prin personalizarea mediilor lor de învățare prin oferirea de soluții flexibile pentru adaptarea dinamică a conținutului de instruire, în funcție de nevoile individuale în domeniul educației în timp real.

Concluzie

Caracteristică principală a învățării centrate pe sarcini și schimbul de experiență este că fiecare membru al grupului este responsabil pentru învățarea din întregul grup. Fiecare membru având „obligația” să-și ajute colegii de grup. În acest fel, progresul colegului și spiritul de echipă devin factorii-cheie. Învățarea centrată pe sarcini și schimbul de experiență E-Doing urmează strategii bine structurate și sistematice de instruire. Din practica autorilor, această metodă are un mare potențial și poate fi extinsă la orice nivel de studiu și pentru orice disciplină.

Bibliografie

1. <https://revistacariere.ro/inspiratie/work-smart/romanii-care-au-descifrat-codul-talentului-printr-o-platforma-de-microlearning/>
2. <https://www.newheroes.com/nl/nieuws-meer/vergeet-e-learning-e-doing-is-het-nieuwe-leren/>
3. <https://ashleytan.wordpress.com/tag/e-doing/>
4. <https://ashleytan.wordpress.com/2011/12/20/e-doing-is-not-e-learning/><https://revistacariere.ro/inspiratie/work-smart/romanii-care-au-descifrat-codul-talentului-printr-o-platforma-de-microlearning/>
5. <http://www.androcom.com/eDoing>
6. <https://static-course-assets.s3.amazonaws.com/ITN50RO/course/module0/index.html?display=HTML#0.0.1.4>
7. https://www.researchgate.net/publication/265940159_STRATEGIE_GENERALA_DE_INVATARE_ON-LINE_IN_COOPERARE