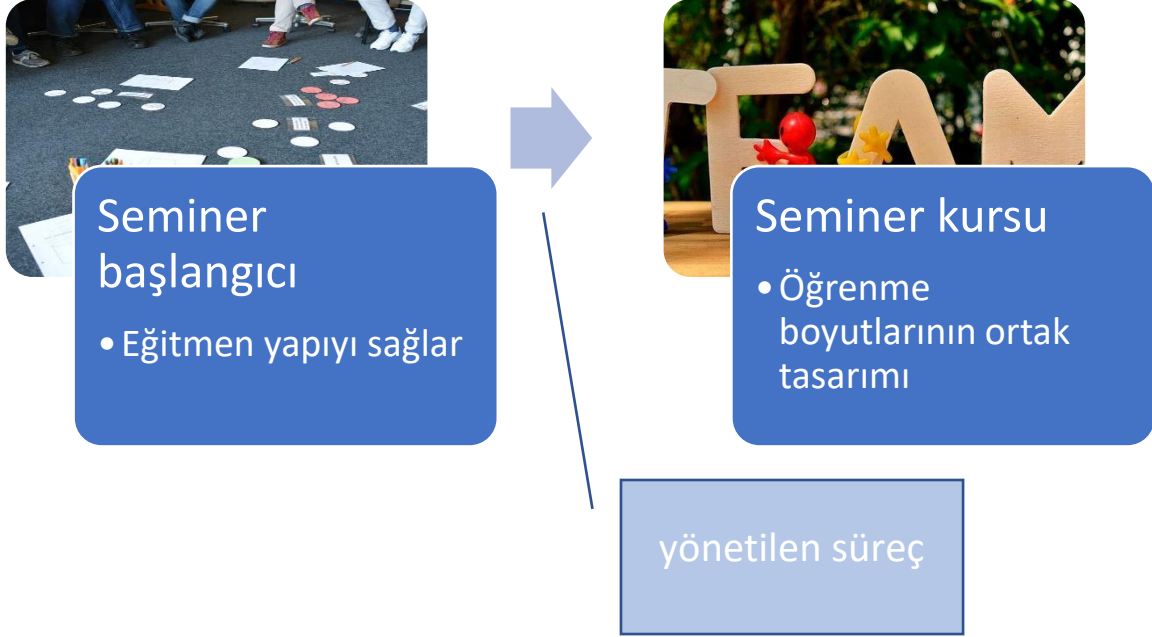


KENDİ KENDİNE ORGANİZE ÖĞRENME VE KOOPERATİF GRUPLARI

Bir grupta kendi kendine organize öğrenmeyi sağlamak için, gruba bu konuyu ve bununla ilgili görevleri bilinçli olarak tanıtmak gerekir. Katılımcıların diğer seminerlerden aşına oldukları klasik yöntemlerle başlamanın şiddetle tavsiye edildiği tecrübemiz olmuştur. Katılımcılarla istişare içinde grup için kendi kendine organize öğrenmenin bireysel boyutlarını serbest bırakarak, ancak katılımcılar seminere gerçekten iyi bir şekilde ulaştıktan sonra, kendi kendine organize öğrenme öğelerinin kademeli olarak tanıtılması tavsiye edilir.

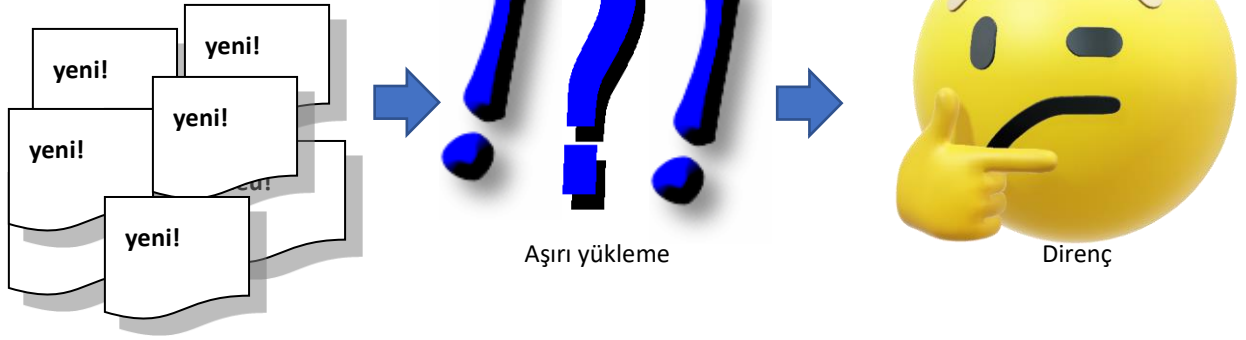


Her seminerin başında elementer yapılar sağlanarak gruba güvenlik verilmesi önemlidir. Bu en iyi, başlangıç durumunu tanıdık ve net unsurlarla doldurarak yapılır:

- Tanıtım turu
- Hedefleri ve odak noktalarını tanıma
- Net bir zaman yapısı sağlayın
- Katılımcıların ilgi ve beklentilerinin kaydedilmesi

Bir seminerin hemen başında bir grupta kendi kendine organize öğrenme yöntemleriyle tam olarak çalışmak istiyorsanız, katılımcıları fazla zorlama ve bu şekilde bu öğrenme ortamına direnç gösterme riskiyle karşı karşıya kalırsınız.

Seminerlerin başlaması



Yeni kurulan bir grup, çok az liderlikle karşı karşıya kaldığında tamamen bunalır ve mümkün olduğu kadar çok insanın ihtiyaç ve isteklerini dikkate alarak bağımsız kararlar almak zorunda kalır. Bir eğitmen olarak deneyimimizden, her yeni seminer grubunda bireysel katılımcıların ilk önce grup yapısında yerlerini bulmaları gerektiğini biliyorsunuz. Böyle bir durumda, kendi kendine organize öğrenme birçokları için tamamen bunaltıcı olacaktır.

Bir kolaylaştırıcı olarak, bir grubun ideal olarak geçtiği farklı aşamalara aşinasınız - ne yazık ki, birçok grup tüm grup aşamalarından geçmez ve bu nedenle hiçbir zaman uygun bir çalışma kapasitesine ulaşmaz - ve aynı zamanda katılımcılarınızı aktif olarak destekleyebilirsiniz. Kendi Kendine Örgütlü Öğrenme için gerekli olan işbirlikçi grup.

Grup dinamiklerinden bilindiği üzere ideal grup aşamalarına daha yakından bakalım ve iyi bir çalışma kapasitesine hızla ulaşmak için grubu bu aşamalarda nasıl aktif olarak destekleyebileceğinizi düşünelim.

GRUP OLUŞTURMA AŞAMALARI

Her grup yaşam döngüsü boyunca farklı aşamalardan geçer. Tuckmann dört aşama arasında ayırım yapar:

Şekillendirme (yönlendirme aşaması)

- Bu aşamada katılımcılar birbirlerini tanırlar ve işbirliğinin hedeflerini ve çalışma yöntemlerini belirler. Grup üyeleri kendilerini grup içinde nasıl davranabilecekleri konusunda yönlendirirler. Çalışma enerjisi esas olarak grubu hissetmek ve bulmak için verilir

Fırtına (çatışma aşaması)

- Bu, üyeler arasında çatışmaların ortaya çıktığı ve fikirlerin kutuplaştığı aşamadır. Ekip üyeleri farklı roller dener ve enerjilerini kendi konumlarını bulmaya harcarlar.

Normlama (düzenleme aşaması)

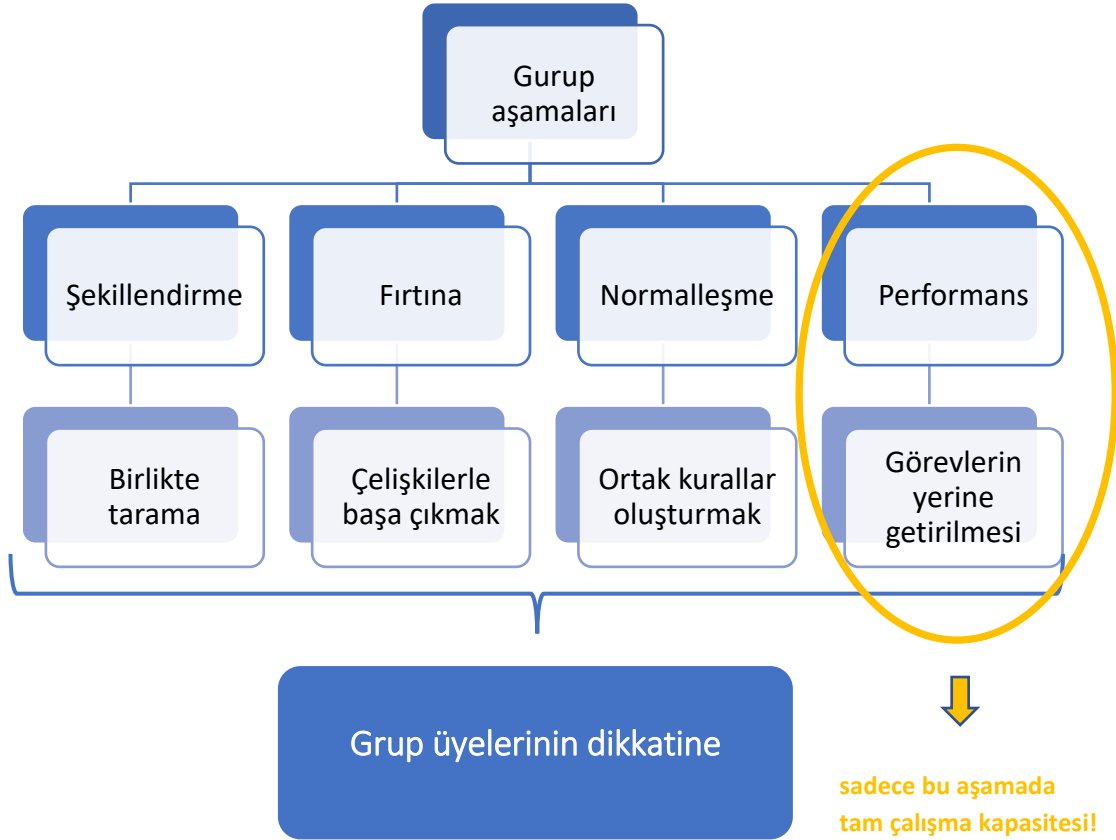
- Asıl grup ancak bu aşamada oluşur. Bireysel grup üyelerinin güçlü ve zayıf yönleri netleştirilir ve örtülü ve açık işbirliği kuralları geliştirilir. Katılımcılar arasında güven gelişir.

Gerçekleştirme (çalışma ve uygulama aşaması)

- Gerçekleştirme (çalışma ve uygulama aşaması)
- Grubun üyeleri rollerini bulmuş ve yerine getirmektedirler. Bir grup duygusu oluşturulmuştur ve grup üyelerinin enerjisi gerçek görevlerin gelişimine akabilir.

Bu bireysel aşamaların hiçbirisi, grup içinde performansta büyük bir düşüş olmadan atlanamaz. Birçok grup birinci veya ikinci aşamada takılıp kalıyor ve hiçbir zaman tam kapasitelerine ulaşamıyor. Grup oluşturma süreci, moderasyondan (eğitmenin görevi) önemli ölçüde etkilenebilir.

Her aşamada grup üyelerinin asıl dikkati farklı bir konu üzerindedir. Aşağıdaki genel bakış, bu ilgi odağını bir kez daha özetlemektedir:



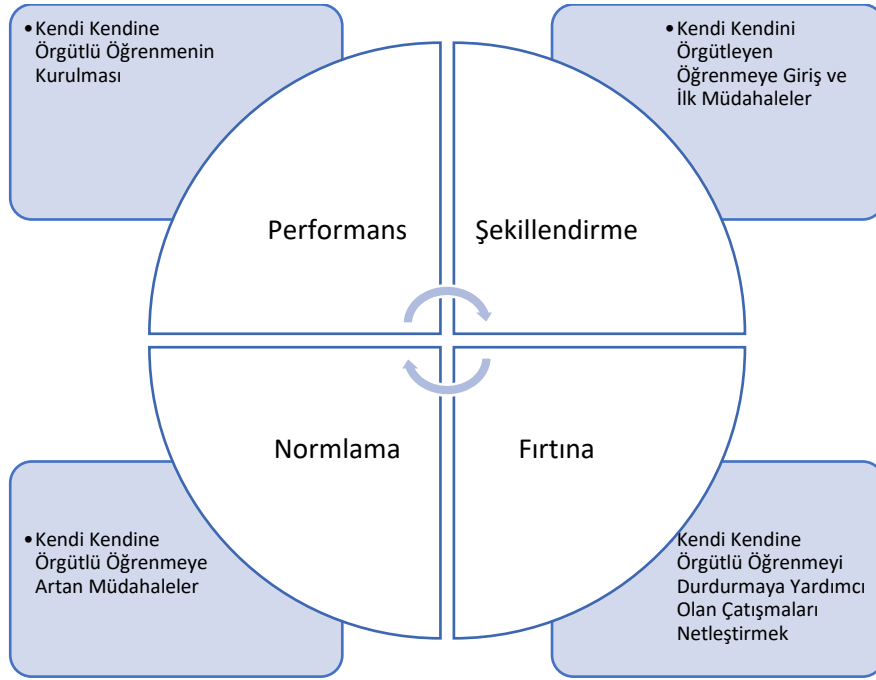
Şimdi bu grup aşamalarına, bir grubun oluşumu sırasında ele aldığı ilgili ana konu ile birlikte bakarsak, Kendi Kendini Örgütleyen Öğrenmenin dikkatli bir şekilde tanıtılması gerektiği ve yetişkin eğitimindeki eğitmenlere grupları desteklemeleri ve aşırı yüklenmemeleri tavsiye edilir. en kötü durumda bilinçaltı çatışmaları yürütmek ve grup içinde kendi konumlarını güvenceye almak için kötüye kullanılan görevlerle çok hızlı bir şekilde.

Peki, kişi kendi kendine organize öğrenmeye ne zaman başlamalıdır?

Cevap: baştan, ancak porsiyonlar halinde ve gruba uyarlanmış. Katılımcılarınızla ancak grup içinde tam çalışma kapasitelerine ulaştıklarında ve birbirleriyle işbirliği yapmaya istekli olduklarında gerçekten başlayabilirsiniz.

Burada size verebileceğimiz gizli bir tarif yok, çünkü her grup farklıdır ve farklı davranır, ancak aşağıdaki genel bakış tablosu, grup katılımcılarınızın yavaş yavaş kendi kendine organize öğrenme coşku duyabilecekleri bir durumu nasıl yaratabileceğiniz konusunda size bir fikir verebilir:

GRUP BULMA AŞAMALARINI DİKKATE ALARAK KENDİ KENDİNE ORGANİZE ÖĞRENİMİN KURULMASI



Bu nedenle, grup kendini düzenleme, tüm grup üyelerini bağlayıcı normlar oluşturma ve grup içindeki her bir üyenin durumunu ve etki alanını netleştirme sürecindeyken işler gerçekten yoluna girer.

Bu alıştırmalarla, Kendi Kendine Örgütlü Öğrenmeyi oluşturmaya yardımcı olmak için gruba müdahale edebilirsiniz:

Tüm katılımcıların yaş ve iş deneyimlerinin toplanması

- Bu alıştırmalar genellikle mevcut grup potansiyelinde şaşkınlığı tetikler.

Açık öğrenim atölyesi

- Katılımcılara bilinmeyen meraklı ve eğlenceli bir şekilde keşfetme ve keşfetme fırsatı verilir. Bu, eğitim motivasyonunu teşvik etmeyi amaçlamaktadır.

Öğrenme günlüğü

- Katılımcılar, yapılandırılmış bir günlük yardımıyla ilgili kurs günü hakkında derinlemesine düşünürler ve daha sonra edindikleri bilgilerin entegrasyonunu planlarlar ve sonraki kursun seyrine karar vermelerine yardımcı olurlar.

Öğrenme konferansı

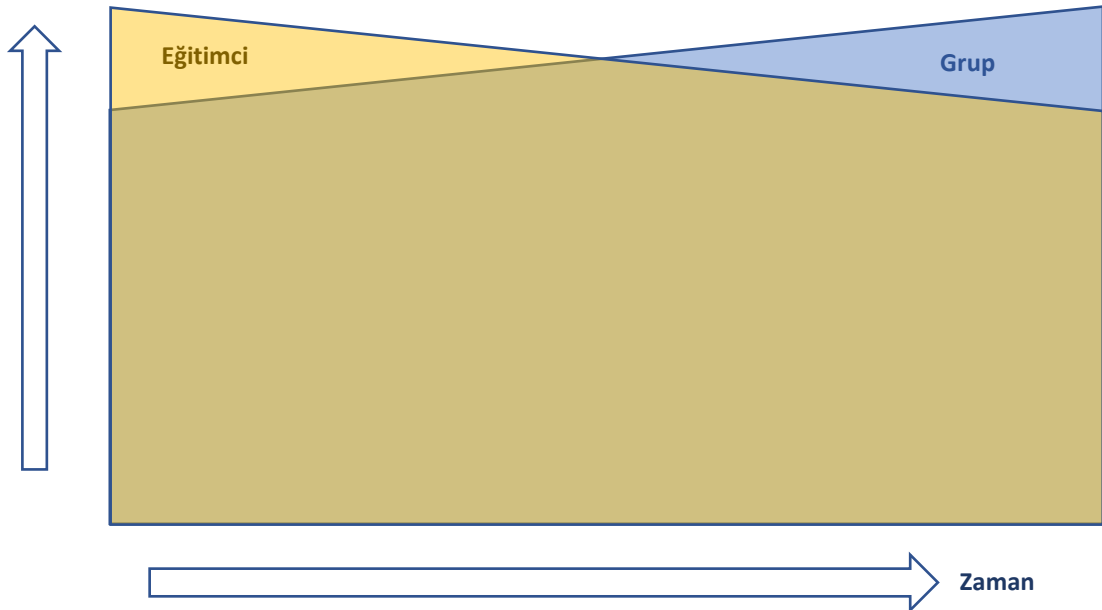
- Önümüzdeki haftanın planlandığı ve öğrenme hedeflerinin tanımlandığı, oryantasyon ve kurstaki ilerlemenin değerlendirilmesi için haftalık sabit nokta.



ZAMAN İÇİNDE MÜDAHALE OLANAKLARI

Kendi Kendine Örgütlü Öğrenmeyi kurmak, aynı zamanda, öğretmen için müdahale olasılıklarının zamansal bir eksen temelinde türetilebileceği, grup olaylarını etkilemeye yönelik taban tabana işleyen bir süreç olarak da görülebilir.

Etki



Bir seminerin başlangıcında, bir eğitmen olarak, özellikle içerik açısından, yapı sağlama konusunda güçlü bir şekilde zorlanıyorsunuz. Grup üyeleri bir oryantasyon aşamasındadır - ortam yenidir, birbirlerini neredeyse hiç tanımıyorlar. Burada geleneksel eğitimlerden bilinen takım oluşturma alıştırmalarının kullanılması ve böylece

grubun yapısında desteklenmesi tavsiye edilir. Seminer süresince, grubun manevra alanı lehine etkiniz giderek azalır.

GRUP BULMA AŞAMALARINA GÖRE ZAMAN İÇİNDE MÜDAHALE OLANAKLARI

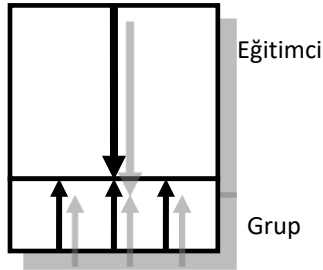
Bu model bazı tehlikeler barındırmaktadır. Kişi bu yaklaşımı körü körüne takip ederse, seminer liderinin görevi, grup üzerindeki kendi etkisini sürekli olarak geri çekmektir. Bunun grubun etki alanını genişletmesi gerekiyor. Bununla birlikte, bir grup ancak son aşamada (performans) tamamen işlevsel hale gelir. Kolaylaştırıcının bu süreçte ılımlılık yoluyla eşlik etmesi ve yine de yetkinlikleri ve sorumluluk alanlarını sürekli olarak gruba devretmesi beklenir. Bu, katılımcılar arasında büyük bir belirsizliğe yol açabilir. Elbette grup gelişimi doğrusal bir süreç değildir, ancak kurs liderinden esnek bir yanıt gerektiren dalgalanmalara ve dinamiklere tabidir. Buradan bu modelin, pratikte grubun ihtiyaçlarına ve çerçeve koşullarına uyarlanması gereken ideal bir rotayı temsil ettiği açıktır.

Aşağıdaki düşünceler burada oldukça yardımcı olabilir:

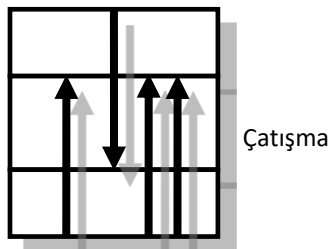
GRUP LİDERLİĞİNİN GRUP FAALİYETLERİNE ETKİSİ

Genel olarak, birkaç grup liderliği stili birbirinden ayırt edilebilir. Bu senaryoda, bu stillerin sabit değişkenler olarak değil, yani öncelikle sunucuların kişilik yapısına bağlı bir şey olarak değil, sunucular tarafından değiştirilebilen ve gruba uyarlanabilen didaktik müdahale olanakları olarak anlaşılması için öneride bulunmaktadır. Etkinlikler. Temel olarak, öğretim elemanlarının farklı stilleri uygun şekilde kullanmak için yeterli öz-yansıma sahip oldukları varsayılmaktadır. Genel olarak, kendi kendine organize edilen öğrenmenin uygulanması, yüksek derecede profesyonellik ve eğitmenlerden öz yansıma gerektirir.

Doğrudan liderlik tarzı

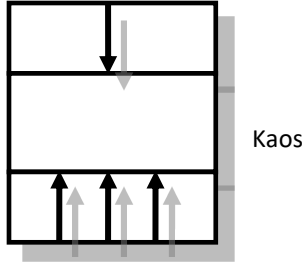


Grupları bu şekilde yönlendirmek, grup için güvenlik ve yapı sağladığı için oluşum aşamasında oldukça yardımcı olabilir, ancak sonraki aşamalarda grubun büyümesini ve gelişmesini tehlikeye atma veya fırtına aşamasında ek çatışmalara neden olma riskini taşır.



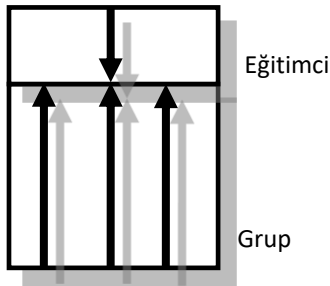
Bir eğitmen, şekillendirme aşamasında Kendi Kendini Örgütleyen Öğrenmeyi tanıtmak için duyurursa, ancak seminerin sonraki dersinde yönlendirici bir liderlik tarzına devam ederse, bu çelişki, bir yandan umudu duyurmak ve sürdürmek ve bir yandan da devam etmek istemek arasındaki çelişkidir. kişinin kendi pozisyonu ise eğitime karşı çatışmalara ve direnişlere yol açabilir.

Gruba yetkinliklerden çok erken vazgeçmek



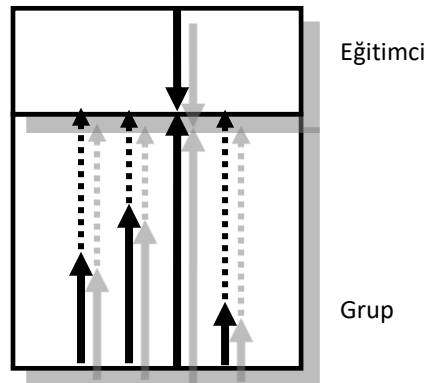
Bir kişi hemen Kendi Kendini Örgütleyen Öğrenmeye başlamak isterse, yani şekillendirme aşamasında, bu, řu anda çok meşgul olan, birbirlerini dikkatlice hissetmek ve birbirlerini tanımakla meşgul olan katılımcılar için güçlü bir aşırı yüklenmeye yol açacaktır, ve ardından bu seminere kaosa ve direnişe dönüşür.

Kooperatif grup liderliği



Bu grup liderliği biçimi, katılımcılara geliştirmeleri için çok alan sağlar, ancak grup adına yüksek derecede olgunluk ve öz sorumluluk gerektirir. Bu grup liderliği tarzıyla çalışmalarında en iyi şekilde desteklenen gruplara gelişmiş işbirlikçi gruplar denir (ayrıca bkz. Grup Türleri).

Durumsal grup liderliği



Bu tür grup liderliği, kurs liderlerinden yüksek derecede profesyonellik talep eder ve eğitmenin, katılımcıları daha fazla bağımsızlığa yönlendirmek amacıyla her katılımcıya rahat oldukları alanı vermesini içerir.

GRUP TÜRLERİ

Sunucuların öğretim tarzı da bir grubun oluşturulma şekliyle yakından ilgilidir. Bir grubun doğası, bir yandan grubun içinde bulunduğu aşamaya ve diğer yandan üyelerin tutumlarına bağlıdır. Johnson & Johnson dört tür grubu ayırt eder

sözde gruplar

Sahte bir grubun üyelerinin birlikte çalışması gerekir, ancak bunu yapmaya hiç ilgileri yoktur. Sonuç, grupta çok az iletişim ve koordinasyon olması, bedavacı sorununun artması ve sonuçta grubun bireyin elde edebileceğinden daha azını başarmasıdır.

Geleneksel gruplar

Bu grubun üyeleri birlikte çalışıyor ancak bu işbirliğinde herhangi bir katma değer görmüyorlar. Bilgi alışverişi yapılır, ancak iş bireysel olarak yapılır. Bu tür bir işbirliğinden yalnızca bireysel grup üyeleri yararlanır; diğerleri kendi başlarına daha üretken olurdu.

Kooperatif grupları

Bir kooperatif grubunun üyeleri, kendi gruplarının yanı sıra gruplarının başarısını da en üst düzeye çıkarmak ister. Grubun çalışmasında katma değer görürler ve ancak grup içinde hedeflerine ulaşabileceklerine inanırlar. Her üyenin iş başarısını artırmak için kaynakları paylaşır, birbirlerini destekler ve çalışmalarını koordine ederler. Burada tüm grubun sonucu, bireysel üyelerinkinden daha büyüktür.

Gelişmiş kooperatif grupları

Üyelerin, grubun kendilerine sunduğu fırsatlardan en iyi şekilde yararlandığı gruplardır.

GRUP TÜRÜNE GÖRE KENDİ KENDİNE ORGANİZE EĞİTİM

Gruplarda kendi kendine organize edilen öğrenme, grup üyeleri arasında yüksek derecede işbirliği gerektirir. Bir yandan, bu ortamdaki katılımcılar farklı roller üstlenmeli, sorumluluk almalı, kendilerini ifşa etmeli ve grubun faaliyetlerine aktif olarak katkıda bulunmalıdır. Öte yandan, geri adım atmaya ve diğer üyelere müdahaleleri için yer ve zaman vermeye de hazırlıklı olmalıdırlar.

Sözde grup	Geleneksel grup	Kooperatif grubu	Gelişmiş kooperatif grubu
Doğrudan grup liderliği stili	Durumsal grup liderlik tarzı	Kendi Kendine Organize Öğrenme	

Kendi kendine organize öğrenme bu nedenle en azından işbirlikçi grupları gerektirir. Bu nedenle, kurs lideri olarak sizin ana görevlerinden biri, bir grubun gelişimini desteklemektir. Bunu, liderlik tarzınızı hassas bir şekilde grubun faaliyetlerine uyarlayarak ve grup oluşumuna takım oluşturma çalışmaları ile olumlu bir şekilde eşlik ederek yapabilirsiniz.

Aşağıdaki bileşenler, bir grup içinde işbirlikçi çalışmayı ve dolayısıyla kendi kendine organize edilen öğrenmeyi teşvik eder:

KOOPERATİF EYLEM BİLEŞENLERİ



Tanımları uygun başlıklarla eşleştirin:

	başlıklar	tanımlar	
1	pozitif karşılıklı bağımlılık	A	Katılımcılar, hedeflerine ancak birlikte ulaşabileceklerini anlamalıdır. Bir grup üyesi, kendi çabalarının diğer grup üyelerinin gelişimi üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu biliyorsa, çabalarını artıracaktır.
2	kişisel sorumluluk	B	Bireysel iş açıkça tahsis edilemezse, üyenin işin kendi kısmı için sorumluluk duygusu azalır. Özellikle daha büyük gruplarda, birey genel grubun içinde saklanabileceğinden, bu hızla serbest sürüş olgusuna yol açar.
3	karşılıklı destek ve yardım	C	Bu, önemli kaynakları ve bilgileri paylaşmayı, birbirlerine geri bildirimde bulunmayı, kendi eylemleri hakkında aktif olarak yargıda bulunmayı ve ortak hedefe ulaşmak için birbirlerine yardım etmeyi içerir.
4	sosyal beceriler	NS	Grup üyeleri birbirlerine güvenmeyi ve saygı duymayı öğrenmelidir. Karşılıklı güven ne kadar büyük olursa, bir grup o kadar etkili çalışabilir. Bu nokta aynı zamanda birbirleriyle uygun şekilde iletişim kurabilmeyi ve çatışmaları çözebilmeyi de içerir.
5	grup süreçlerine yansımaya	E	Grup süreçleri üzerinde düzenli düşünme, grup hissine fayda sağlar ve altta yatan çatışmaları çözer.