

Yrd. Doç. Dr. Mustafa Fevzi Dikici  
Ondokuzmayıs Üniversitesi Tıp  
Fakültesi Aile Hekimliği Anabilim  
Dalı, Samsun

# İlk önce tarih...





# Sokrates Yöntemi

---

- Sokratik yöntem "öğretme" sözcüğünün geleneksel anlamından öte bir anlam içermekte.
- Sokratik yöntemde tartışmanın lideri bilgiyi hazır sunan değil, büyük oranda pasif olan öğrencilerinin boş olan zihnini yılların birikimiyle gerçekler ve doğrularla dolduran kişidir.
- Eğitim bilimine göre Sokratik öğretmen "ortamdaki bilge" değildir.
- Sokratik yöntemde ders anlatmak ve ezber yoktur.
- Öğretmen "ortamdaki rehberdir".

*Reich R. The Socratic Method: What it is and How to Use it in the Classroom. Stanford University Newsletter on Teaching. Fall 2003; (13) No.1*



# Sokrates Yöntemi

---

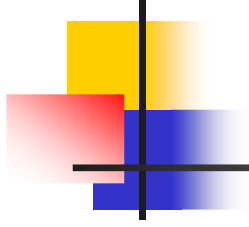
- Sınıf deneyimi her iki tarafın da tartışmayı sorularla geliştirmekten sorumlu olduğu paylaşılmış diyaloglardır.
- "Öğretmen" veya "lider" tartışmanın çatısını oluşturmak için öğrencilerin değerleri ve inançlarını ortaya çıkaran sorulara yönelerek, katılımcıların tartışmada düşüncelerini açıklamasına destek olur.
- Öğrenci hem öğretmene, hem de diğerlerine sorular sorar.
- Öğrencilere liderlik etmek için öğretmenin önceden belirlediği bir argüman yoktur.



# Sokrates Yöntemi

---

- Öğrencilerin değerleri, ilkeleri ve inançlarını incelemek için sorular kullanır.
- "Üretken bir rahatsızlık" ile karakterize bir sınıf ortamı gerektirir. (Muhataplar her an soru sorulabileceğini bilir)
- Net doğrulardan ziyade karmaşık durumlar, güçlükler ve belirsizlikleri göstermede daha uygundur.
- Şeytanın avukatını oynar.



# TIP VE SAĞLIK EĞİTİMİNDE GRUP ÇALIŞMASI



# Amaç

---

- Küçük grup çalışma yöntemleri hakkında bilgi sahibi olmak.
- Küçük grupların eğitimde nasıl kullanılacağı hakkında bilgi paylaşmak.



# Grup nedir?

---

- “Yüz yüze bulunan ve birbiri ile böylece iletişim kurabilen belli sayıda insan”.

*MLJ Abercrombie, 1960.*



## Grup nedir?

---

- “Birbiri ile iletişim kurabilen, psikolojik olarak birbirinin farkında ve kendilerini ve birbirlerini bir takımın üyeleri olarak farz eden herhangi bir sayıdaki kişi topluluğu”

*John Hunt.*



## Grup nedir?

---

- "Bazı ilkeler temelinde etkileşim kuran, birbirleri ile duygusal bağlantıları olan, ve ortak bir referans çatısında birleşen, davranış olarak bağımsız kişiler"

*Levine ve Moreland.*



# Olmazsa olmazlar

---

- Grup üyeleri ortak bir amaca ya da ödeve sahiptir.
- Aralarında yakın etkileşim vardır.
- Tesadüfi ya da kısa karşılaşmalardan farklı bir yol izler.



## Gruplar kaç kişi olmalı?

---

- Kaç kişi olması gerektiği konusunda belirlenmiş bir tanımlama yok.
- 10 kişiden fazla olduğunda etkileşimin dinamiklerinde değişim olduğu biliniyor.
- Genelde 3-8 üyesi oluyor.



## Grup ve takım

---

- Grup ve takım arasındaki fark kesinlik kazanmamakla beraber belirlenmiştir.
- Bütün takımlar grup olarak nitelendirilebilir, ve fakat bütün gruplar takımdır denemez.
- Belki de en önemli fark, takımlarda bireylerin görevleri önceden belirlenmiştir.



## Grup çeşitleri..

---

- **Formal Gruplar:** Yapılandırılmış, üyelik kısıtlı, sıkı ilişkiler (yönetim kurulları, araştırma kurulları).
- **İnformal Gruplar:** Daha gevşek, değişken, kural ve beklentiler daha az. Arkadaşlık, paylaşılmış fikirler ön planda. Yeni fikirlerin test edilebildiği, daha yaratıcı.



# Grup ne yapar?

---

Formal ya da informal oluşuna göre değişir.

Bununla beraber hemen her grup:

- **Aktif katılım** (bazı bireyler daha aktif ve fakat diğerleri de en azından beden dili, mimik, sessizliğin uygun kullanımı ile katılır).



# Grup ne yapar?

---

- **Belirli bir görev:** Amaç tanımlanmıştır, grup üyeleri başlangıçta amacı anlamış ve üzerinde anlaşmış olmalıdır, yoksa grupta kısa zamanda işlev bozukluğu gelişecektir.
- **Düşünceleri yansıtma:** Açık tartışma, soru sorma, değerlendirme süreçlerinde grup üyeleri bilgi ve deneyimlerini yansıtmalıdır.



# Neden grup çalışmaları bu denli popüler oldu?

---

- Elli yıllık hatalarla dolu öğretici yıldan sonra, her türlü şekil ve boyutta organizasyonda **başarılı sonuçlara** ulaşmak için üç önemli ders çıkarıldı:
- *Süreç (bir şeyin nasıl yapıldığı) sonucu (ürünü) etkiliyor.*
- Genelde takımlar bireylerden daha başarılı.
- Katılım ne kadar fazla ise başarı o denli büyük...



# Neden grup çalışmaları bu denli popüler oldu?

---

- Bu ilkeler yönetimden eğitime, araştırmaya birçok aktiviteye yol gösterdi.
- Tüm bu alanlarda grup çalışmaları problem zmede, karar verme süreçlerinde, karmaşık süreçleri koordine etmede, yeni becerileri öğrenmede daha çok kullanılmaya başlandı.

# ÇALIŞMA ŞEKİLLERİ..

## Beyin fırtınası

3 bölümden oluşur.

- Tüm fikirleri (yeni fikir çıkmayana kadar) serbest tartışma ile belirleyelim ve görünür hale getirelim (flip-chart, post-it).
- Fikirleri kategorize edip açıklayalım.
- Değerlendirip çalışmayı özetleyelim.



# Beyin fırtınası..

---

- 1930'larda Alex Osborn tarafından geliştirilmiştir. Bunun için 2-3 saatimiz ve konumuz olmalı. Mesela "Grup çalışmalarımızı nasıl geliştirebiliriz?"  
Osborn AF (1957) Applied Imagination. Scribner's New York.



## Beyin fırtınası..

---

- Oturumun beyin fırtınası ile devam edeceğini, bunun anlamının, herkesin fikrini ne kadar uçuk da olsa serbest söyleyebileceğini, ve bu ilk bölümde bunların yargılanmayacağını, tüm fikirlerin kaydedileceğini bildirelim.
- Ve başlığımızı flip-chart a yazalım.  
"Çalışmamızı geliştirmenin yolları"

# Beyin fırtınası..

- Bu başlık için 40 dakikalık beyin fırtınası ve listeleme sonucunda her fikir kaydedilir.
- Katılımcıları birkaç dakika tek başlarına düşünmeye bırakmak faydalıdır.
- Sonrasında grubu ikiye bölsük ve tüm fikirleri, A) önemli, B) mümkün C) işe yaramaz, başlıklarına ayırmalarını istesek.
- Bunun için de bir zaman aralığı versek.
- Her iki gruba da A, B, C'lerini kağıda yazmalarını istesek.



## Beyin fırtınası..

---

- Her katılımcıya A'lardan iki tane en iyi çözümü seçmelerini isteyin.
- Fikirlere check atarak oylayalım.
- En fazla oy alan 3 fikri yazalım.
- Ve gruplara bu konu ile ilgili yazılı plan ödevi verelim.
- Mesela 5-6 gün, hafta sonra konuşalım.



# Ters beyin fırtınası..

---

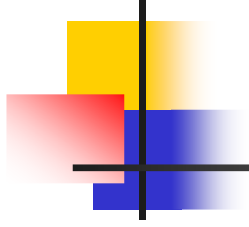
- Tam ters konuda fikir üretmeye ne dersiniz.
  - "Grup çalışmamızı nasıl etkisiz hale getirebiliriz?"



## Beyin fırtınası ne zaman?

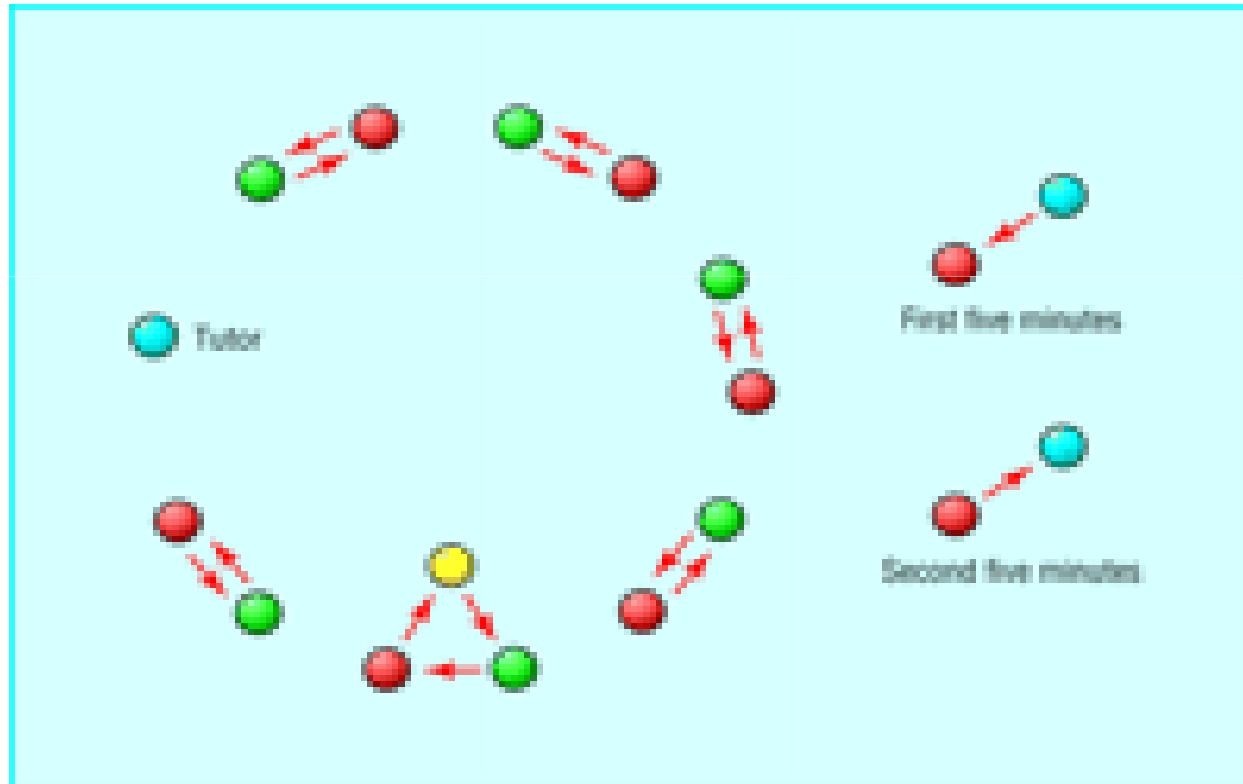
---

- İnisiyatif ve kapsamlı düşünmeyi geliştirir. Yaratıcı çözümler gerektiğinde yararlıdır.
- PDÖ' nün başlangıç oturumunda kullanılır.



# ■ GRUP ÇALIŞMASI ÇEŞİTLERİ

# Buzz (Vizilti) gruplar





## Buzz (Vızıltı) gruplar

---

- Tartışma esnasında öğrencilere yanlarındaki katılımcıya dönmeleri, birkaç dakika tartışmaları, hazırlanmış bir soruyu yanıtlamaları veya süreçteki bir sonraki adımın ne olacağı ile ilgili spekülasyon yapmaları istenebilir.
- Bu durum katılım isteği ve canlı geri bildirim sağlayacaktır.
- Öğrenciler tüm gruba açıklamak istemeyeceklerini burada açıklayabilir.



## Buzz (Vızıltı) Gruplar

---

- Büyük gruplarda (anfi dersi, sunum) küçük grup tartışmaları gerektiğinde kullanılabilir.
- Tartışma konusu kolay anlaşılır lakin basit olmamalıdır.



## Buzz (Vizilti) Gruplar

---

- Daha sonra sunucu cevap olarak ellerin kaldırıldığı sorular sorabilir. "Kaç grupta ...vb?"
- Sunumdaki sıkıcılığı dramatik biçimde azaltacak ve sunuma yeniden odaklanmayı sağlayacaktır. Ayrıca sunucuya ne kadar anlaşıldığına dair samimi bir sonuç verir.



## Buzz gruplar

---

- Dikkatin toplandığı yeri değiştirmek için.
- Öğrencilerin ne bildiği hakkında bilgi sahibi olmak için.
- Öğrencilerin kendi anlama düzeylerini değerlendirebilmeleri için.



## Kontrollü tartışma

---

- Daha önce tespit edilen başlıktaki tartışmaya eğitmen liderlik yapar ve yönlendirir.
- Sokratik diyalogdaki gibi eğitmen de katılımcılar da birbirine sorular yönlendirir.



# Kontrollü tartışma

---

- Belli konudaki bilgi ve anlayışı kontrol etmede kullanışlıdır. Büyük gruplarda da kullanılabilir.
- Açık tartışmayı baskılar.
- Çok kullanıldığında katılımcılar tarafından sevilmez.



# Serbest Tartışma

---

- Açık bir çözümün çok da gerekli olmadığı, vaka çalışmalarının yapıldığı, başlangıçta ya da ilerlemiş anlarda da yapılabilen, eğitmen yönlendiriciliğindeki tartışmalar.
- Duygu ve değerlendirmeler, etkileşimleri cesaretlendirir.



# Role Play

---

- Katılımcılar daha önce tanımlanmış bir rol alırlar.
- Roller eğitmen tarafından anlatılır ya da kısa yazılı açıklamalarla verilir.
- Eğitmen de rol alabilir ya da almayabilir.
- Katılımcılar senaryoyu oynar. Videoya da alınabilir.
- Hepsi oynamayabilir. Bir kısmı da seyirci olabilir.
- Sonuçta katılımcılar rolden çıkıp neler hissettiklerini açıklarlar.



# Role Play

---

- İletişim becerileri açısından iyi bir çalışmadır.
- Değişik durumdaki bireylerin algı ve duygularını açıklamada yardımcı olur.
- Güçlü fakat az kullanılan bir çalışmadır.
- Yönlendirilmesi zordur, iyi yapılandırılmadığın da katılımcıların korktuğu, utangaç davrandığı bir çalışma olabilir.



# Kartopu

---

- Katılımcılar bir başlığı çiftler halinde tartışır, daha sonra çiftler dörderli, sonra da sekizli olur ve devam eder.
- Her durumda gruplar bakış açılarını açıklar, sonunda büyük grupta tartışılır.
- Bazen yazılı çıktı materyali gerekebilir.



# Kartopu

---

- Kartopu gruplar buzz grupların genişidir.
- Özellikle katılımcıların fikirlerini birbirleriyle paylaşmadan önce yazmaları ile başlatılan ve gelişen grup etkileşimi kapsayıcı katılım sağlar.
- Öğrencilerin aynı şeylerin tartışılmasından rahatsızlık duymasını önlemek için, grup büyüdükçe daha zor görevler vermek iyi bir fikir olabilir.

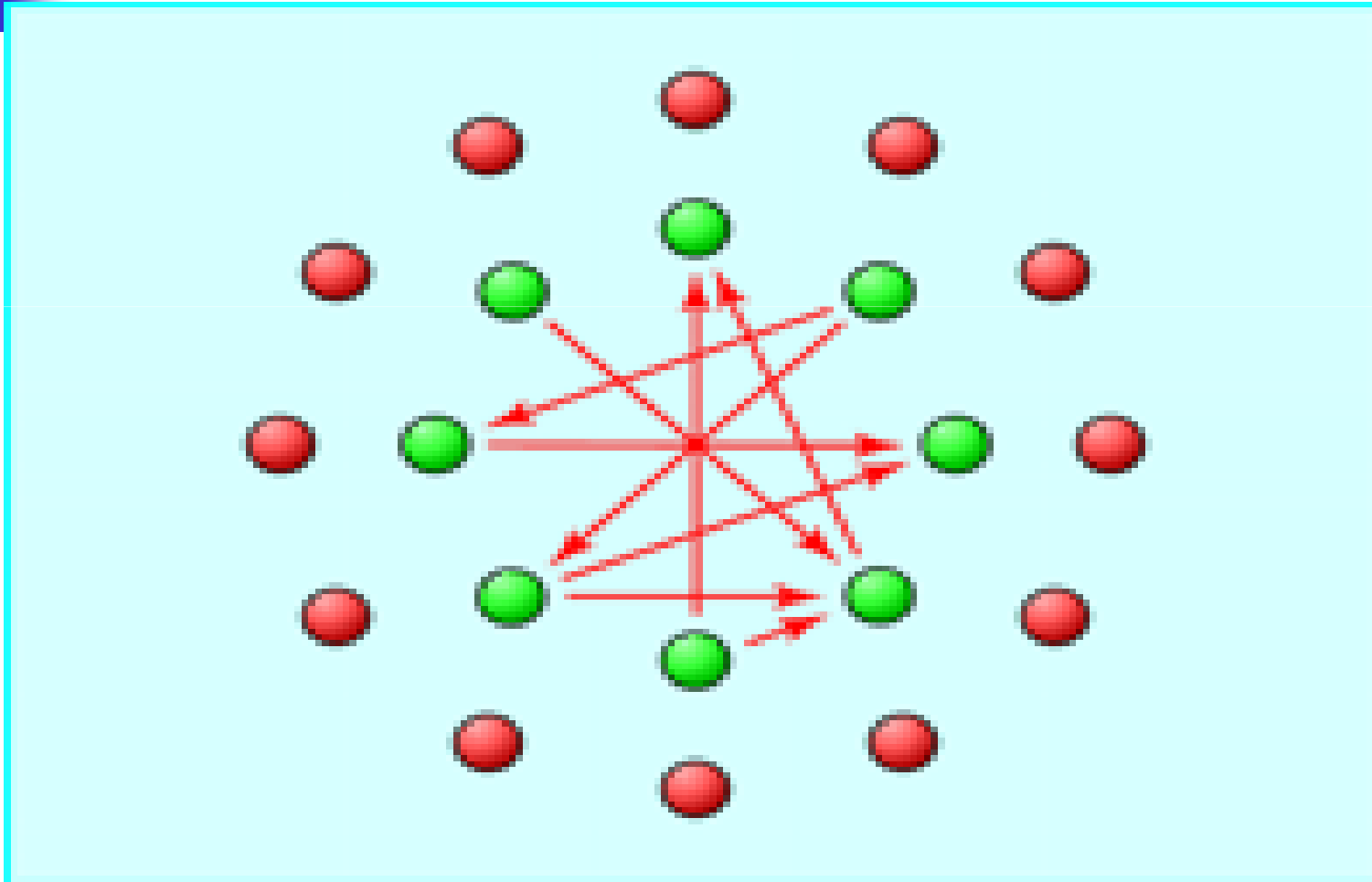


# Kartopu

---

- Fikir ve değerlendirmelerin değişimi ve herkesin kendi bakış ağısını söylemesi bakımından iyi bir çalışmadır.
- Tartışmalı ve hassas konularda iyi sonuçlar verir.

# Akvaryum



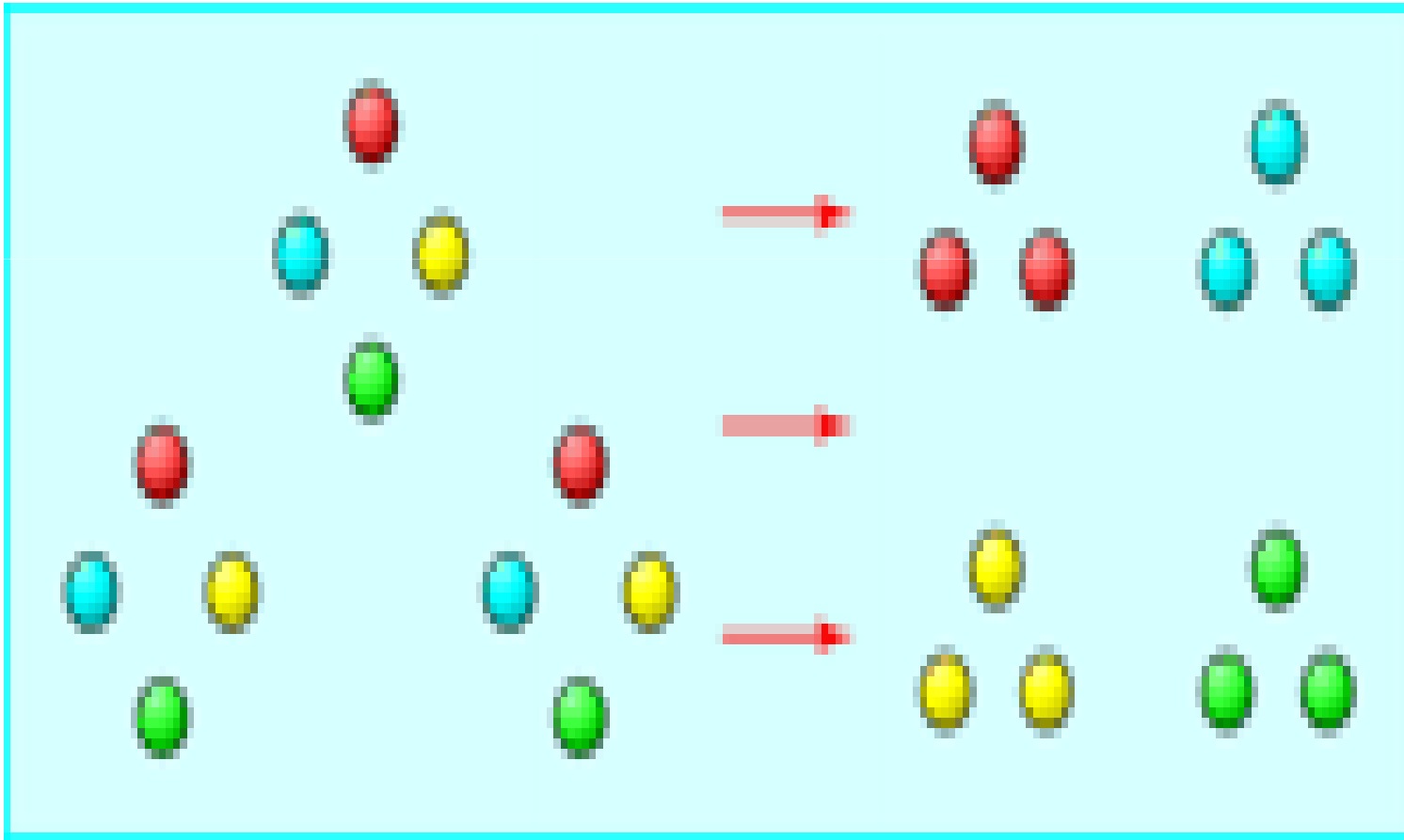


# Akvaryum

---

- İçerdeki grup tartişırken dışarıdaki grup dinler, ya da değerlendirme rehberleri kullanarak değerlendirir, sonra gruba geri bildirim verir.
- Sonra roller değişebilir.

# Çapraz (karekök) grupları



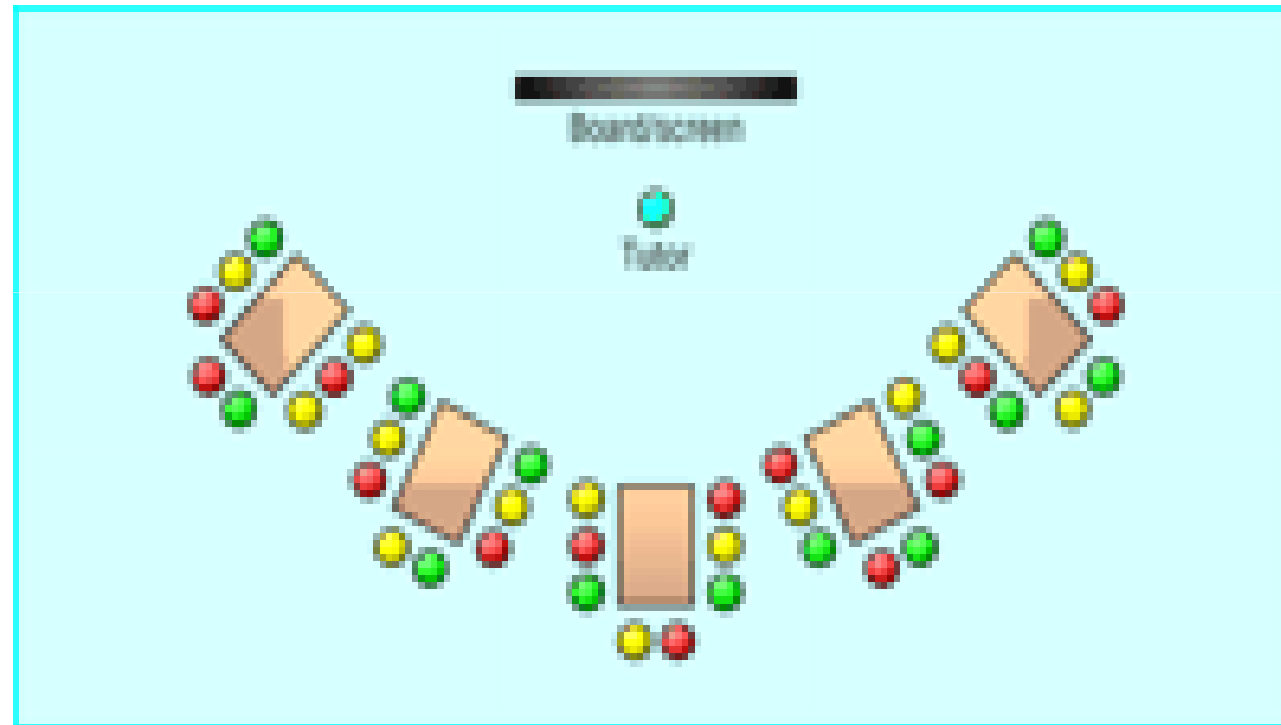


## Çapraz (karekök) gruplar

---

- İlk gruplamayı yapmak için rakam veya renk kodlaması kullanılabilir. Örneğin, dört farklı renkten oluşan bir grup çalışması bittikten sonra, her bir renk yeni bir grup oluşturarak (kırmızılar, sarılar vb) önceki grupta ne konuşulduğunu aktarır.

# At nali





## At nalı

---

Work-shoplarda uygulanabilir, ders formatından tartışma formatına dönüşümü sağlar.

- Her bir grup kendi masasının çevresinde oturur ve masaların ön kısmı açıklığa bakar. Böyle düzenlenerek at nalı şeklini alır.
- Grup çalışması başlamadan tahtadan konuşabilirsiniz.



## At nalı

---

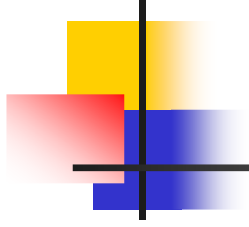
- Her bir gruptan ardışık rapor sıkıcı olabilir.
- Önlemek için; eğitici yorum için yazılı raporları dağıtabilir, grupların diğer grupla herkesin önünde konuşmasını sağlayabilir, veya her grubun bir üyesini dolaştırabilir, grupların poster yapıp asmasını isteyebilir, her grubun raportörlerini akvaryum formatında içeriye oturttarak herkesin izlemesini sağlayabilir, karekök yöntemiyle katılımcıları hareket ettirebilir.



## At nalı

---

- Sınıfın büyüklüğü ve mobilyaların hareketliliği bu yöntem için gereklidir.
- Fizik koşullar uygun değilse başka konfigürasyon düşünülmeli.



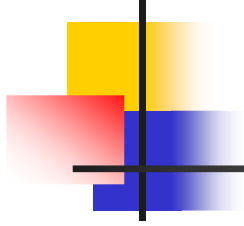
# ■ GRUP ÇALIŞMASI EVRELERİ



# Grup Gelişimi

---

- Tuckman 1965'te yayınladığı makalede tüm grupların gelişim süreçlerinde forming, norming, storming ve performing sahalarının olduğunu tartıştı.
- Bu sınıflama halen de grup gelişimleri için en kabul gören görüştür.



# Form oluşturma

---

- Oryantasyon evresidir.
- Lidere bağımlılık.
- Görev, hedefler, güven ve norm oluşturulması gereksinimi.
- Dahil olma hissi.
- Kişiler arası ilişkilere odaklı.



# Storming: Kapişma

---

- Organizasyon evresidir
- Kişisel ilişkilerde çatışmalar çıkabilir.
- Yapılacak işlerin sıralamasını oluşturmak eğilimi.
- Kişilik sergilenmesi odaktadır.
- Grup içi roller belirlenir.



## Norming: Norm oluşturma

---

- Veri akış evresi.
- Ekip alışması hissi, kişisel açıklık, güven gelişir.
- Grup bilgiyi daha üretken paylaşır.
- İř birliği ve görev odaklı.
- Gerçek iř başlar.



# Performing: Sürdürme

---

- Problem çözme evresi.
- İşbirliği ve karşılıklı bağlılık.
- Görev deneyimi.
- Konsensus ve sonuçlara odaklı.
- Bazı çözümlerin ön plana çıktığı bazı kararlara ulaşıldığı dönemdir.



# Gruplarda neler olur?

---

Schein gruplarda 3 tip davranışın ortaya çıktığını söylüyor.

- **Görev Davranışı:** Grubun belirlenmiş görevine ulaşmaya yöneliktir.
  - Amaç tespiti, problemin tanımlanması, nasıl ilerleneceği, fikir ve bilgi araştırılması ve geliştirilmesi, ilk düşüncelerin birleştirilmesi, geliştirilmesi.
- **Grup Davranışı:** Grubun yaşaması ve büyümesine yöneliktir.
  - Karşılıklı güven ve destek.
  - Farklılıklarla ilintili sıkıntıların çözülmesi.
  - Grup kurallarının koyulması ve uygulanmasını sağlamak.
  - Tüm bireylerin katkıları desteklenir.



# Gruplarda neler olur?

---

## Bireysel Davranış:

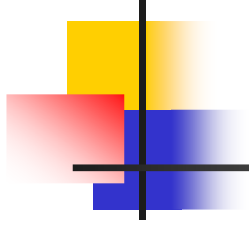
- Kişinin bir grup içinde iken ne söylediği kadar ne hissettiği de önemlidir.
- Bireyin ilgi ve ihtiyaçlarına yöneliktir.
- Grup süreciyle etkileşebilir.
- Bloke etme, baskın davranış sergileme, sözel veya fiziksel saldırganlık, gruptan kopma, yardım ve anlayış arama, klikler veya çiftler oluşturma, küfürlü ve kötü konuşanları gruptan atma gibi davranışlar olabilir.



# Liderlik ya da yönlendiricilik

---

- Farklı becerilerdir.
- Geleneksel grup **lideri** (öğretmen, tutor, koç, yönetici, direktör veya "patron") gruptan istediği ürünü almak ister ve kendi tercih ettiği yöntemlerin dışındaki yöntemlere tahammülsüzdür.
- **Yönlendirici** ise grup çıktısı konusunda esnektir grup üyeleriyle hiyerarşik bağı yoktur.



# ■ İDEAL VE ETKİLİ GRUP ÇALIŞMASI



# İdeal grup nasıl olmalı?

---

## Katılımcıları açısından

- Yarışmacı değil, işbirliği içinde,
- Birbiri ile iyi geçinen,
- Ödül ve alkışı birlikte alan,
- Grup süreç ve gelişiminden haberdar.



# İdeal grup nasıl olmalı?

---

## Grup açısından

- 5-6 üyeli,
- Görevi için otonomi kazanmış,
- Etkili lider ya da yönlendiricisi olan,
- Uygun kaynak ve fiziksel şartları olan.



# İdeal grup nasıl olmalı?

---

## Grup görevi açısından

- Bütün bireyleri arasında koordinasyonun gerektiği,
- Özetten ziyade kapsamlı,
- Başlangıç, amaç ve bitişi belirli,
- Başarının ölçülebildiği görevdir.



## Grubun büyüklüğü fark eder mi?

- En iyi etkileşimli grupların 2-3 kişilik, nadiren 5-6 kişilik olduğu görülmüş.
- Bir çalışma 6'dan fazla kişi olduğunda potansiyel ilişkiler yumağının her yeni bireyle katlanarak artmakta olduğunu göstermiş.
- Bunun açıklaması 6'dan büyük gruplarda bireylerin kafası karışıyor olabilir.

Desportes JP, Lemaine JM. The sizes of human groups: an analysis of their distribution. In: D Canter et al (eds). Environmental Social Psychology. Kluwer. Dordrecht.



## Grubun büyüklüğü fark eder mi?

---

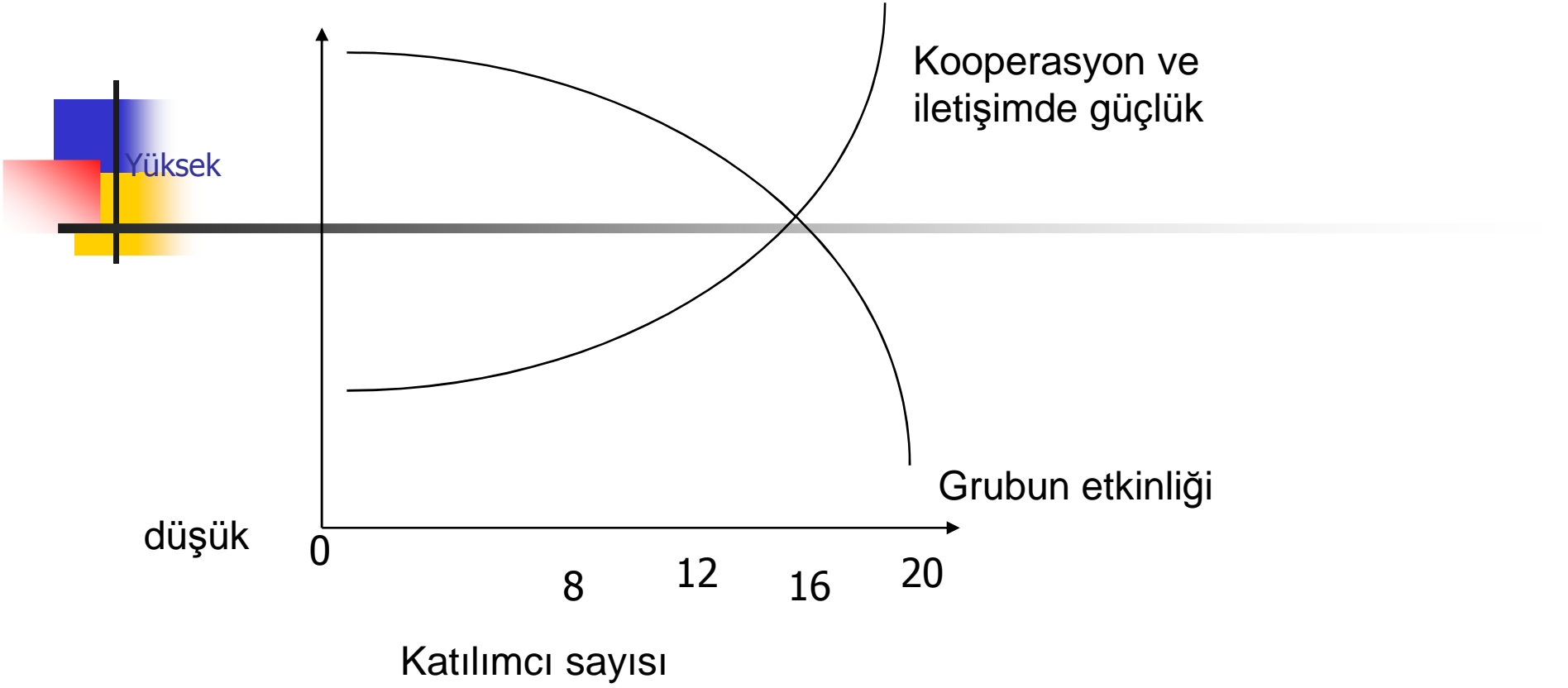
- Kişilerin gözleyip aktif iletişim kurabileceği sayı 7-8'dir.
- Bu sayının, belli bir zamanda sohbet etmenin mümkün olabileceği 7-8 kişilik bir yemek daveti için kullanılması tesadüfi değildir.



## Grubun büyüklüğü fark eder mi?

---

- Büyük grupları kontrol zor.
- Üye sayısı arttıkça kişilerde kendi katkılarının az olduğuna inanç geliyor.
- 15'in üzerine iyice zorlaşır.






## Grup alışması her derde deva değildir.

---

- Bu kadar moda oluşu ile herkeste derinlemesine araştırmadan grup çalışması yapma eğilimi doğdu.
- Bu cins etkileşimin gccl yanları yanında sınırlılıkları da vardır.



## Grup çalışmasının daha az yararlı olduğu durumlar:

---

- Tek kişi tarafından kolaylıkla yapılabilecek basit bir görev (envanter çıkarılması gibi).
- Belli bir beceriye sahip uzmanın yapabileceği işler.
- Ezber işleri.
- Bireysel aktiviteler (Yazım işleri)
- Gizlilik gerektirecek işler.



# Ne zaman daha iyi öğrenilir?

---

- Küçük grup çalışmasının hedefi açıkça belli olduğunda,
- Öğrenciler grup çalışmasının ödevler, sunumlar ve sınavlarla bağlantısını gördüğünde,
- Grup çalışması iyi yapılandırıldığında,
- Grup çalışması esnasında ve sonrasında uygun geri bildirim verildiğinde.



# Grup alışması: Avantajlar

---

- Grup tartışması probleme dayalı öğrenim, ekip projeleri veya daha geleneksel seminerlerde önemli bir rol oynar.
- İyi kurgulandığı zaman öğrencilere tartışma ortamı sağlar, konunun diliyle kendilerini açıklamalarını kolaylaştırır ve akademik çalışanlarla öğrenciler arasında formal eğitime göre daha iyi bir ilişki kurulmasını sağlar.

Jacques D. Teaching small groups, ABC of learning and teaching in medicine: *BMJ* 2003;326;492-494.



# Grup alışması: Avantajlar

---

- Tartışma, fikir açıklama, ekip çalışması ve dinleme becerilerini geliştirir.
- En önemlisi grup çalışması öğrencilerin kendi öğrenme düzeylerini izlemesini, kendi kendine çalışmayı ve çalışmalarında bağımsız olmalarını sağlayabilir.

Jacques D. Teaching small groups, ABC of learning and teaching in medicine: *BMJ* 2003;326;492-494.



## İp uçları..

- Grup yönetiyorsanız grubun yapısını ve kendi davranışınızı hesaplamak zorundasınız.
- 10 öğrenci dik dörtgen bir masanın çevresinde oturursa grup iletişimi zayıftır, fiziksel koşullar buna neden olabilir. En azından dört öğrenci diğerleriyle göz teması kuramaz. Bu da katılımı azaltır.
- Soruları hep siz sorar ve yanıtlarsanız iletişim azalır.

Jacques D. Teaching small groups, ABC of learning and teaching in medicine: *BMJ* 2003;326:492-494.



## İp uçları..

---

- Grup, masa olmaksızın daire şeklinde oturursa iletişim çok daha kolay olacaktır.
- Tartışma başladığında dinleyip gruba yönlendirmek görevinizdir.
- Öğrenciler sizi eksper olarak algılayorsa veya gruptan ziyade bir iki öğrenciyle vokal yaparsanız dinleme sorunu yaşanacaktır.



## Daha fazla yapılandırma, daha az müdahale.

---

- Yapılandırma iyi olursa az müdahale gerekir.
- Demokratik bir lider doğru müdahalelerde bulunur.

Jacques D. Teaching small groups, ABC of learning and teaching in medicine: *BMJ* 2003;326; 492- 494.



# Grup yapıları ve süreçler

---

- Özellikle problemlı gruplarda, grupları daha küçük birimlere ayırarak grup sürecine müdahale ihtiyacınızı azaltabilirsiniz.
- Bu daha büyük grupların tamamını çalışmaya katmak için de kullanılabilir.
- Bir görev dizini oluşturabilirsiniz: Örneğin:  
Öğrenciler beş dakika liste oluşturmak için bireysel çalışır.  
Fikirlerini 10 dakika yanlarındaki kişiyle paylaşır.  
Dört- altı öğrencilik gruplarda öğrenciler konuştuklarını duvar kağıdına yazar.  
Bunu gruplar arasında 25 dakika açık tartışma izler.



# Grup yapıları ve süreçler

---

- Böyle bir durumda etrafta dolaşıp herkesin görevi anlayıp anlamadığını, uygun bir şekilde yaptığını kontrol etmek ve görevin tamamlanmasını teşvik etmek gerekir.
- Kısa bir süre için odayı terk edip grubun denetimden uzak olmasını sağlayabilirsiniz.
- Bazı grup yapıları liderliğe ihtiyaç duyar, bazıları arkada bir sandalyede oturarak sürece dahil olmanıza izin verir.



## Küçük grup yönetiminde sorunlar

---

- Yönlendirici ders verebilir.
- Yönlendirici çok konuşur.
- Öğrenciler birbirleriyle konuşmazlar, sadece Yönlendirici gelen sorulara yanıt verirler.
- Öğrenciler oturumlara hazırlıksız gelir.
- Bir öğrenci dominant davranarak tartışmayı bloke eder.
- Öğrenciler tartışmaktan ziyade sorunların çözümünün verilmesini ister.



## Etkili yönlendiricilik teknikleri

---

- Grup üyelerinin grup kuralları konusunda hemfikir olduğundan emin olun. Örneğin: Aynı anda konuşmamak gibi. Öğrencilerin görevlerini anladığından emin olun.
- Bir soru sorduğunuzda kendiniz yanıtlamayın veya başka sözcüklerle yeniden sorun- yeniden konuşmadan önce ona kadar sayın.



## Etkili yönlendiricilik teknikleri

---

- Söylemeniz gereken bir şey olduğunda yeniden ona kadar sayın.
- Kendiniz konuşuyorken veya bir öğrenci konuşuyorken gruba bakın. Böylece öğrenciler sizden ziyade grubu adres göstermeye başlayacaktır.
- Bu durum size yavaş veya baskılanmış, ancak konuşmak isteyen katılımcılar hakkında ip ucu verecektir.



## Etkili grup çalışması

---

- Öğrencilerin ne bilmesini istediğinizi hesaplayın.
- Yani öğrenim çıktısını belirleyin. (Örn. Öğrenciler .....belirleyebilmeli ve hastanın problemlerini çözmek amacıyla kullanabilmeli)



## Etkili grup çalışması

---

- Gruba çözülecek bir problem ver.
- Öğrencilere kullanacakları problem çözme stratejilerini seçtir.
- Bulgularını ve araştırma kanıtlarını birbirleriyle paylaşır.
- Bulgularını sınıflandırmalarını iste.



## Etkili grup çalışması

---

- Küçük grubu nasıl düzenleyeceğine karar ver.
- Materyalleri hazırla, varsa diğer eğitimcilerle anlaşma sağla, görevleri ayrıntılarıyla kontrol et, gelişmeleri izle ve zamanlamayı kontrol et.



## Başlarken..

---

- Katılımcıları karşılamak, karşılıklı isimleri öğrenmek. (Basit, fakat yapılmadığında süreci kötü etkiler)
- İsim kartonları konusunda ne diyoruz?



# İsimlikler...

---

- İlk isim?
- Yanlış yazım
- Katılımcılar yazsın lakin kalın kalemle olsun..
- Kendimizi nasıl tanıtalım..(CV,bilgi,..)



# Yapılandırılmış tanışmalar..

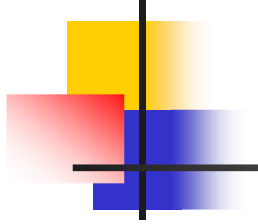
---

- Adım Ahmet, Erzurumluyum..
- .. ..
- Ya da
- Benim adım Ayşe, kedileri çok severim, 16 kedim var, kuzenim kedilere bakmaya söz vermeseydi bu gün gelmem mümkün olmayacaktı, çok yaramazlar, en küçüğünün adı pamuk..vs vs



## Grup Kuralları..

- Nezaket, saygı, söz kesmeme, hakaret, sigara, gibi konular konuşulmalı,
- Kurallar uygulanabilir ve değiştirilebilir.
- Tecrübeli yönlendiriciler 8-10 kural etrafında toplama eğilimindedirler
- Zaman zaman değiştirme için gönderme yapmakta fayda vardır
- Faydalı temel kuralları hemen bulmak kolay olmadığından bazen de bir liste yapmakta ve oylamakta fayda vardır.

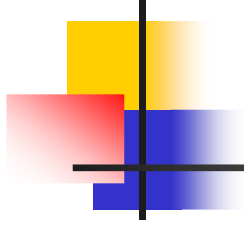


- Telefon görüşmeleri
- Başlama bitiş dönemleri
- Tek kişi konuşma
- Çalışma anında yeme, içme, sigara
- Katkıyı cesaretlendirme
- İçerik saklanmalı.
- Egzersiz, görev ve role play'lere katılım zorunludur.
- Sunum yok.
- Alay yok.
- El kaldırmadan soru yok.
- Uyumak yok.
- Diğer.

## Buz Kırıcılar..

Grubun oluşma sürecinde, bir araya gelirken, kişilerin duyduğu sıkıntıyı giderir, iletişimi kolaylaştırır.

- Uyduruk, çocukça buz kırıcılar sakıncalı olabilir.
- Buz kırıcıları grup sürecinin ilk başlarında kullanırız lakin ilerleyen süreçte de kullanacağız. İletişim grup yaşam sürecinin her safhasında sıkıntıya düşebilir. Açık/gizli fırtınalar, klikleşmeler, uyuklamalar...
- Buz kırıcılar adına en önemli görevimiz buz kırıcının grup süreci ile uyuşmasıdır.
- Buz kırıcılar karışık oyunlardır. Ayrıntılı açıklama, gerekirse yazılı notlar bulunmalı.
- Bir çok eğitici başarılı bir şekilde buz kırıcı kullanmanın zor olduğunu bilir.




- Küçük gruplarda oyunlar ve çalışmalar yarışmacı olmamalı işbirliğini geliştirmeli.
- Maden işçilerinin, astronotların, denizaltıcıların işbirlikçi çalışmalarının kuvvetli liderlikler ve iyi takımlar orta çıkardığı gözlenmiş.
- Yeni işe başlayan maden işçileri korkutucu güvenliği az durumlarda nasıl davranıldığını ve "güvenliğin" "takım sorumluluğu" olduğunu görür.



## Yazıcı iseniz..

---

- Her söz ve demeci yaz.
- Görünmez ol, yönlendirici yardımcısı gibi olma.
- Büyük 10 cm ebadında yaz.
- Çabuk ol, hecelemeler konusunda çok tedirgin olma.
- Seyrek olarak açıklama sorusu sor.
- Grubun kısaltma ve jargonunu kullan.
- Flip-chartları tarihle ve numaralandır.
- Basit grafikler ve en fazla 3 renk kullan.



# Öğretme - Öğrenme

---

- "Öğretmeyi öğrenmeden ayırarak dinlemeyen öğretmenler, konuşmayan öğrencilerimiz olur."  
Palmer P (The Courage to Teach. Jossey Bass, 1998).

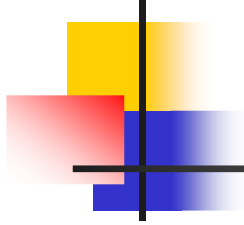


## Öğrenme izleyici sporu değildir.

---

- Öğrenciler sınıfta oturarak ders dinleyerek, ezberleyerek ve soruları cevaplayarak daha iyi öğrenmezler.
- Ne öğrendikleri hakkında konuşmaları, yazmaları, geçmiş deneyimleriyle ilişkilendirmeleri ve günlük yaşamlarına uygulamaları gerekir.

Arthur W. Chickering and Zelda F. Gamson. "Seven Principles for Good Practice," AAHE Bulletin 39: 3-7, March 1987.



- **Teşekkür**
- Doç. Dr. Yunus Emre Kocabaşoğlu
- **Kaynak**
- Glynn Elwyn, Trisha Greenhalgh, Fraser Macfarlane. *Groups: A guide to small group works in healthcare, management, education and research*. Radcliffe Medical Press. 2004, Abington.