

SARAR

Motivasyon



Gürcan Banger



Adet olduğu üzere Konfiçyüs'ten:

- Yaşlı devlet adamlarından biri Çinli düşünür Konfiçyüs'e sordu: “**İnsanları nasıl ciddi ve sadık kılabilirim ki, hevesle çalışsınlar?**”
- Konfiçyüs dedi ki: “**Onlara başkanlık ederken saygınlığı eksik etme ki, ciddi olsunlar. İyiyi teşvik et, acemiye öğret ki; hevesli olsunlar.**”

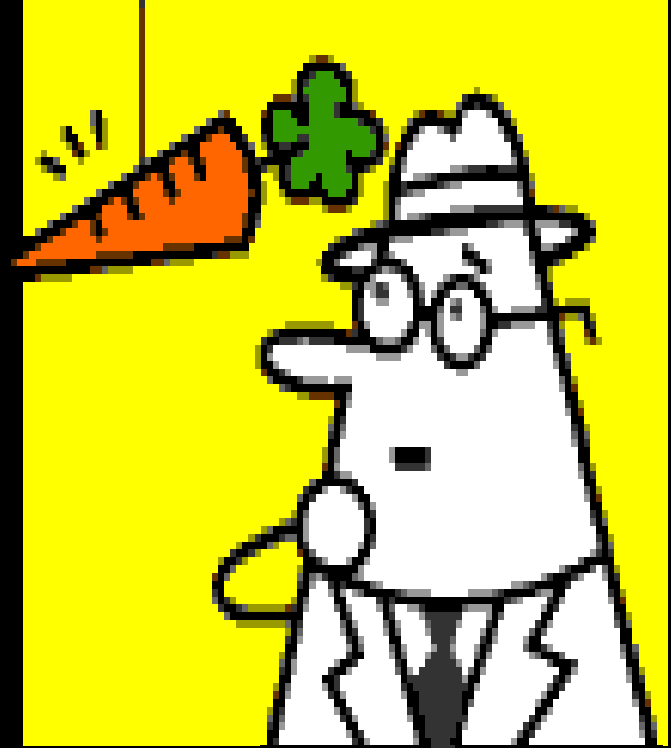
SARAR



Motivasyon nedir?

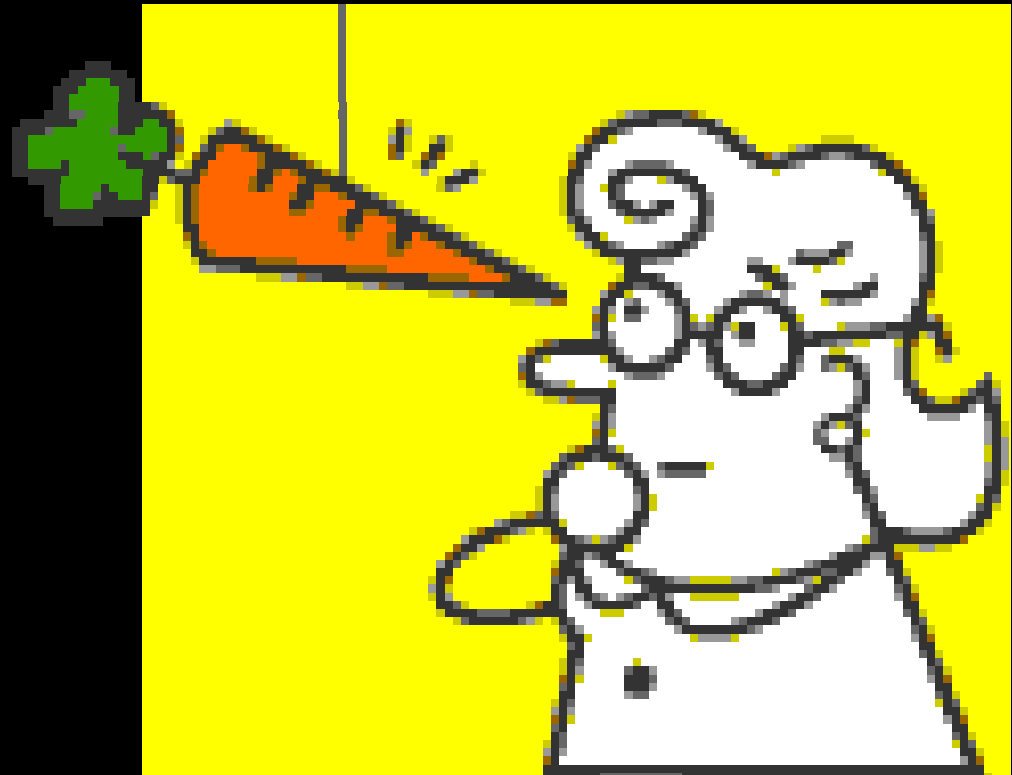
Motivasyon nedir?

Motivasyon, biliş ve davranış boyutunda harekete geçiren, öğrenmeyi sağlayan itici bir güçtür.



Motivasyon nedir?

- Harekete geçiren itici güç, güdü, istek, dürtüdür.



Motivasyon türleri

**1. İçsel
Motivasyon**

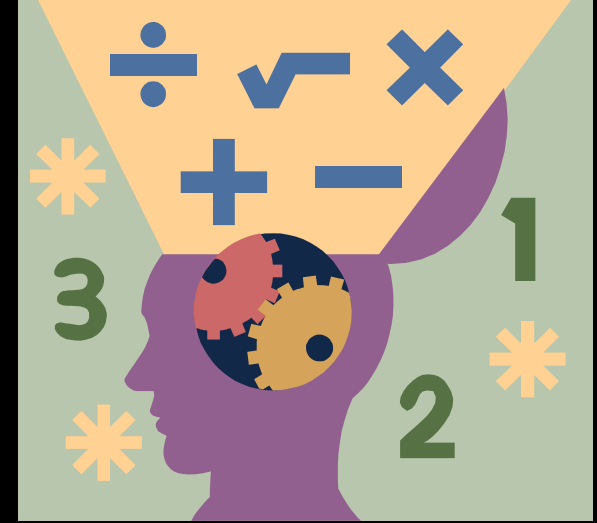
**2. Dışsal
Motivasyon**



İçsel Motivasyon

En iyi harekete geçirici
motivasyon olduğu kabul
edilmektedir.

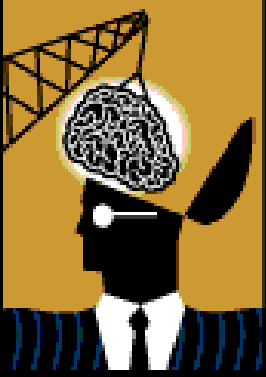
**İhtiyaçlar,
arzular,
ilgiler,
sevgiler...** Bireyi
hareketlendiren, iten en önemli
etkenlerdir.





İçsel Motivasyonu Destekleyici Etmenler:

- Sırtını okşama,
- Sosyal destekleyiciler,
- Cesaretlendirici görevler,
- Belli becerilerin üstesinden gelme arzusu,
- Destekleyici çalışma / yaşama ortamı,
- Kişinin istekli olması,
- İş / eğitim yaşantısından hoşnut olma,
- Becerilerine inanma,
- Umutsuzluktan kaçınma,
- Başarı fırsatları yaratma,
- Kişileri birey olarak değerlendirme,
- Risk alma davranışını cesaretlendirme,
- İlgiyi iletişime katma,
- Kendini değerli algılamasını oluşturma,
- Güvenle kabul etme,
- Bilgi edinme arzusu,
- İçgörü geliştirme,
- Merak,
- Otonomi - Faaliyetlerin kendi seçimi olması,
- Özdeşleşme, içselleştirme.



Dışsal Motivasyon

- Ödüller,
- Çevreden davranışa yansıyan tüm etkiler,
- Çevrenin davranışı kontrol etmesi.

“Ödül bazen öğrenmeyi engelleyebilir”...



Dışsal Motivasyonu Destekleyici Etmenler:

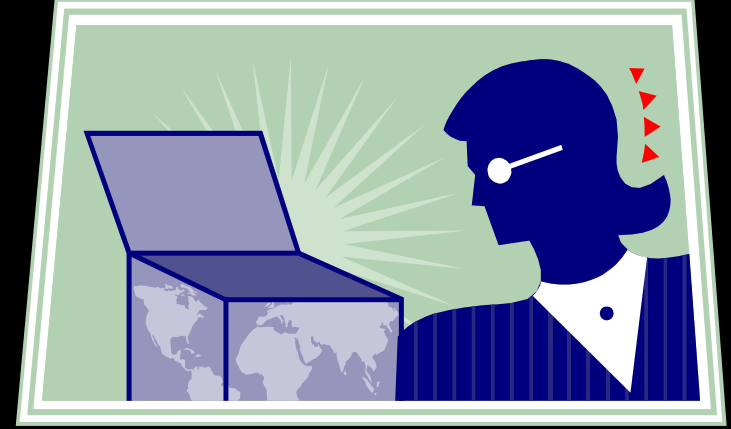
- **Not (performans puanı),**
- **Mükâfat,**
- **Ödül,**
- **Sertifika,**
- **Kupa,**
- **Madalya,**
- **Kulüp ve dernek üyeliği,**
- **Rekabet,**
- **Tasdik edilme veya benimsenme arzusu,**
- **Arkadaş baskısı.**

Olumsuz Dış Odaklı Motivasyon Faktörleri:

- **Alay,**
- **Aşağılama,**
- **Sözlü olarak incitme,**
- **Azarlama,**
- **Saldırma,**
- **Cezalandırma,**
- **Haklarını geri alma.**



Motivasyon Döngüsü



İç odaklı motivasyon

İç odaklı motivasyon insanın doğasında vardır. Örneğin ilköğretim üçüncü sınıfa kadar, okul başarısı için doğal itici güçtür.

Öğrenme ve Başarı Motivasyonunu Etkileyen Değişkenler:

- **Kişisel Değişkenler**
- **Çevresel Değişkenler**

Motivasyonu Etkileyen Değişkenler

Kişisel Değişkenler

- Mizaç, kişilik,
- Sabırsız,
- Bağımlı,
- Utangaç,
- Özgüveni düşük,
- Özsaygısı düşük,
- Kendi gücüne inanmayan,
- Kendini kontrol edemeyen,
- Bedensel uyarılara duyarlı,
- Amaç belirleyemeyen,
- İstedikini elde edeceğine inanmayan.



Çevresel Değişkenler

- İlgisiz tutum,
- Cezalar,
- Arkadaş baskısı,
- Rekabet ortamı,
- Kaygı, stres yaratan durumlar,
- Fizikî çevre (ısı, aydınlatma vb).

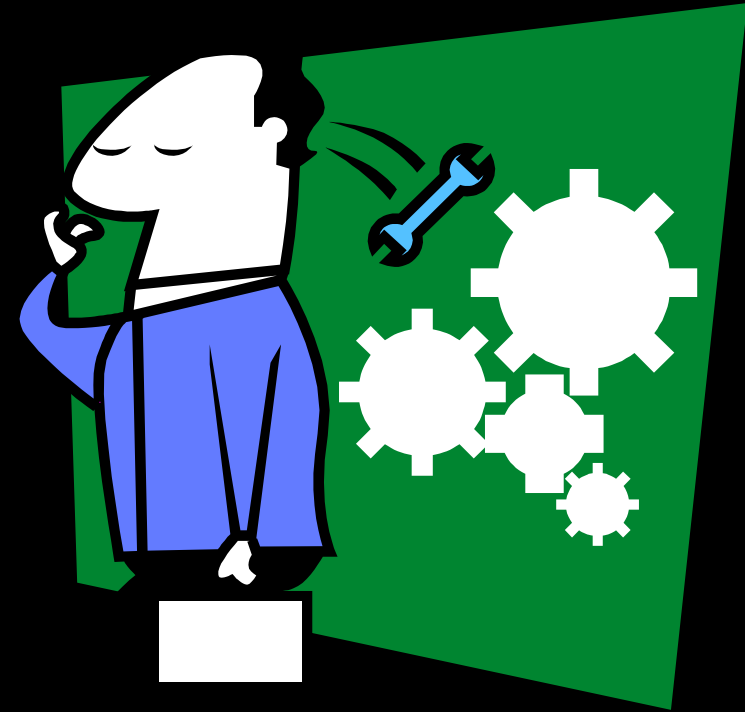
Özelliklerin etkileşimi

Çevresel ve kişisel özelliklerin etkileşimi sonucunda, bireyin motivasyon durumu etkilenmektedir. Başarısızlık korkusunun aşırı olduğu durumlar performansı olumsuz yönde etkiler.

Her sorunun üç çözümü vardır:

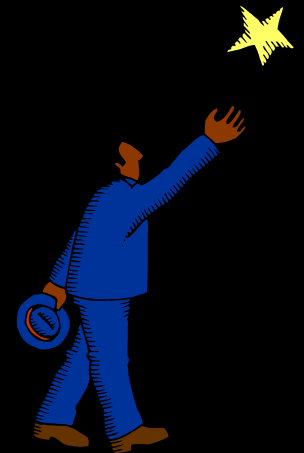
- Benim çözümlüm,
- Senin çözümlün,
- Ve gerçek çözüml...

* Çin Atasözü



Yapmayı istemek?

- **Birisini birşey yapmaya zorlayabilirsiniz, ama o kişiyi bu şeyi yapmak istemeye kesinlikle zorlayamazsınız.**
- **İstemek için gereken arzu içten gelir.**



Hatırlayalım...

- Bir şeyi yapmak istemeyi sağlayan ve içten gelen güç **motivasyondur**.

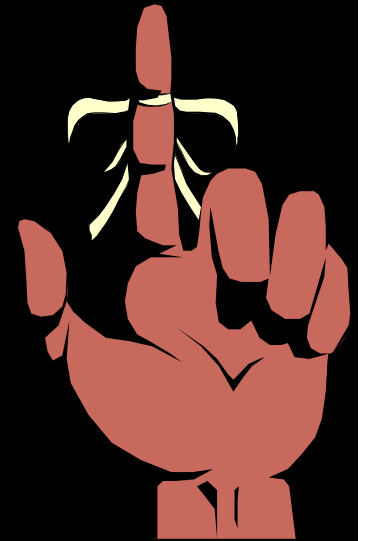


- **Motivasyon, Latince “movere” kelimesinden gelir ve “harekete geçiren” anlamında kullanılır.**



Motivasyon ne çağırır?

- Günümüzde motivasyon sözcüğü kullanıldığında; kişiyi işinde yükselmeye başarılı olmaya teşvik eden içsel bir güç çağırışını oluşturmaktadır.



Motivasyon → Hareket

- Motivasyon bir ihtiyaç, bir tutku veya duygu olabilir, fakat sonuç olarak kişiye kesin bir çizgide hareket etmeye zorlar.



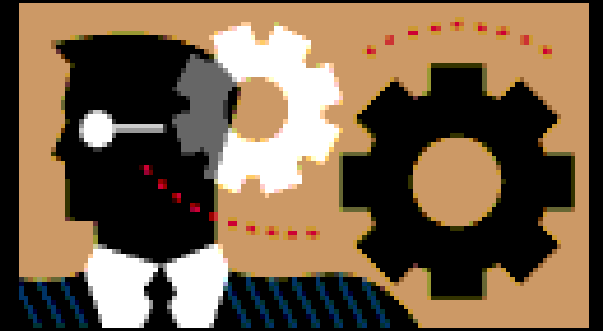
İsteklerle uyumluluk...

- İç dürtüler veya içten gelen istekler ne kadar güçlü olursa olsun, isteklerinizle uyuşmuyor ve sizi harekete geçirmiyorsa kesinlikle etkili olmayacaktır.
- **Bir şeyi yapmak istemek, karar verilen bir eylemi başlatmaya yönelik atılmış bilinçli bir adımdır.**



Hedefe yönelik davranış

- **Motivasyon, bireylerin hedefe yönelik sergileyeceği davranışını oluşturmasında belirleyici rol oynar.**
- **Motivasyon sonucuna göre birey niyetini ve arzusunu ortaya koyan belirli davranışlar gösterir.**

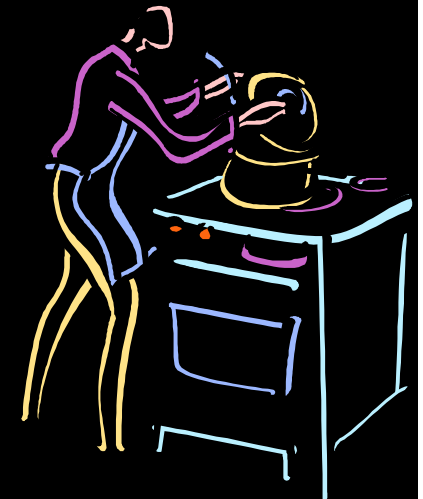


Güdü nedir?

- Motivasyon kavramının birlikte kullanıldığı veya yanlış olarak birbirini yerine kullanıldığı bir diğer kavram **güdü**dür.
- **Güdü**, irade doğrultusunda bireyi bir eyleme götüren ve içinizden gelen bir ihtiyaç yada tutkudur.

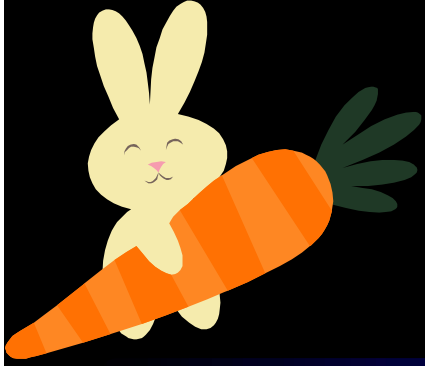
Güdü

- **Güdü, bilinçli veya bilinçsiz olabilir.**
- **Her güdü mutlak eyleme dönüşmeyebilir.**
- **Örneğin; yanan bir sobaya dokunduğumuzda elimizi aniden çekmemiz gibi.**



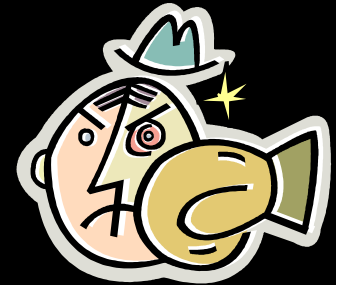
Güdü, dürtü, motivasyon

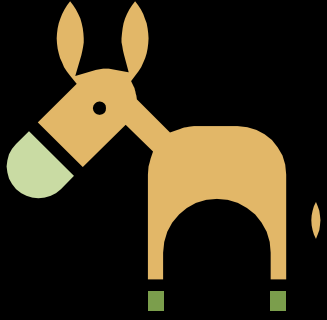
- **Bireyi motive etmek, güdünün ötesinde bir kavramdır. Çünkü işin içinde ikinci bir kişi ya da kişiler vardır.**
- **Motive etmek, bir kişiye bir eylemi yapması için gereken güdü ve dürtüleri sağlamak anlamına gelir.**
- **Güdü ve dürtünün sağlanması, bireyin eylem ve davranışını başlatır.**



Sopa ve havuç

- Bu konuda çeşitli teoriler geliştirilmiştir. Bunlardan en eski olanı “sopa” ve “havuç” teorisidir.
- Hiç hareket etmeyen bir eşeginiz olduğunu düşünün. Hayvanı hareket ettirmenin yolları ya bir sopayla vurmak ya da üvendireyle dürtmektir. Kullanılabilecek diğer bir yöntem ise burnunun tam ucunda bir havuç sallandırmaktır.





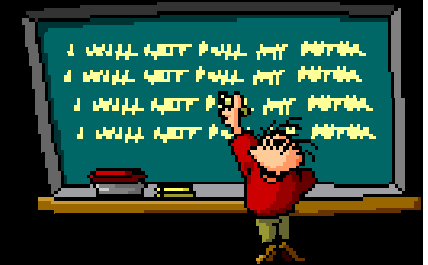
Havuç işe yaramazsa...

- Eğer eşek aç ise bu havucu yemek için hareket edecektir. Fakat aç değil ve daha önce çok havuç yemişse, bu yöntem işe yaramayacaktır. O zaman hayvana büyük bir sopa gösterdiğinizde, eşek daha önceden yediği dayaklardan neden sonuç ilişkisi ile belleğine kazınan sopa korkusu ile hareket edecektir.



Ceza ve ödül

- Buradaki havuç ve sopa, bireyi motive etmede kullanacağımız iki temel güdüden bahsetmektedir. Bunlar; **ceza ve ödül**dür.

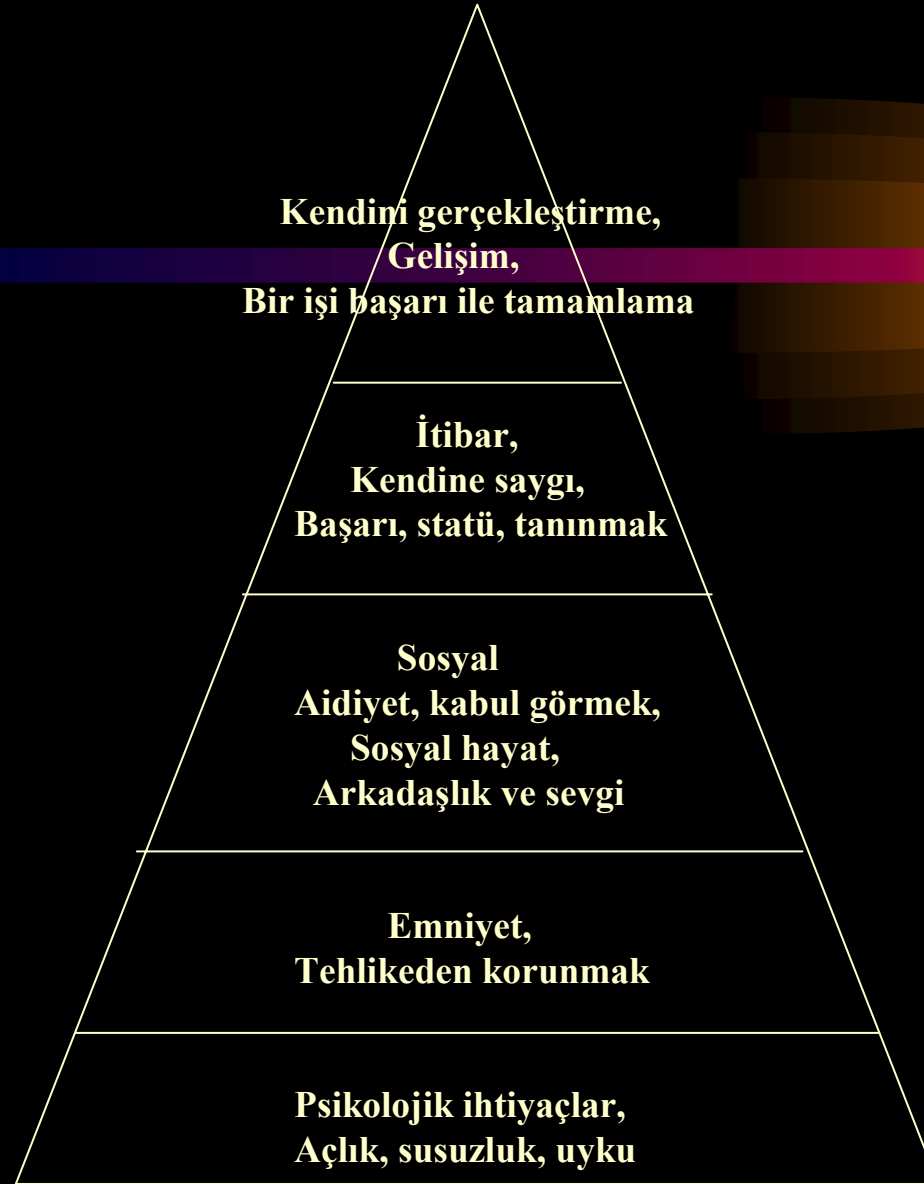


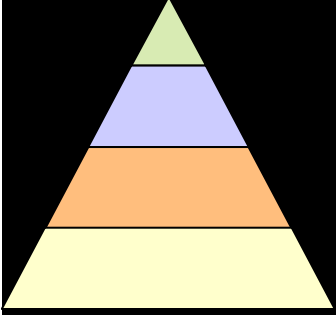
Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi

- **Maslow**, insanın ceza ve ödöl gibi harici güdülerle değil, iç ihtiyaç programı ile motive olduğunu savunur. Başka bir ifade ile bireyin güdülenmesinin temelinde ihtiyaçlar vardır.



Maslow





Maslow Piramidi

- **Bireyin bu ihtiyaçlar hiyerarşisinde nerede bulunduğunun bilinmesi onun bir amaç doğrultusunda harekete geçirilmesinde önemlidir. Çünkü temel psikolojik ihtiyaçları karşılanmamış olan, başka bir ifade ile karnını doyuramayan, uykusuzluk çeken bir iş göreni makam vererek motive etmeye çalışırsanız, yapmış olduğunuz motivasyon çalışması boşa gitmiş olur.**

İhtiyaçlar

- **Bireyin bir aşamadaki ihtiyaçları karşılandığında, diğer aşamadaki ihtiyaçları ortaya çıkar.**
- **Buna göre tatmin edilen bir ihtiyacın motive edici özelliği kalmaz.**

SARAR



Nasıl öğreniyoruz?

İnsanlar nasıl öğrenir?

- Her insan, farklı şekillerde öğrenir.
- İnsanların farklı öğrenme tercihlerine saygı duymalıyız.
- **Siz, kendi öğrenme biçiminizin farkında mısınız?**

Öğrenme tercihlerimiz nelerdir?

- Şimdi size 10 tane öğrenme tercihi sunacağım.
- Bu seçenekleri 10'dan 1'e kadar puanlayarak sıralamanızı istiyorum. Sizin için en uygun olana 10, en az uygun olana 1 puan verileceksiniz.
- Lütfen kendi başınıza ve çevrenizle paylaşmadan puanlayınız.
- Bu iş için yalnız **3 DAKİKANIZ** var.

→ Öğrenme tercihleri

- **[..]** Bir sorunun içine 'itildikten' sonra yardım almadan çözüm üretmeye çalışmak,
- **[..]** Konu hakkında bilgilendirildikten sonra görüşünüzün alınması,
- **[..]** Ne yapacağınızın size gösterilmesi,
- **[..]** Birşeyler yapabilmeniz için size fırsat tanınması,
- **[..]** Bir olayı / konuyu / faaliyeti incelemeye davet edildikten sonra bundan ne kazandığınızı sorgulamanız,
- **[..]** Size çözümler için bir problem sunulması,
- **[..]** Birlikte temalı bir oyun oynamaya davet edilmek,
- **[..]** Kendi başınıza yazılı bir kaynaktan çalışmak,
- **[..]** Bir grupla birlikte belirli bir konu hakkında alıştırmalar yaparak öğrenmek,
- **[..]** Bilgilendirildikten sonra öğrendiklerinizin test edilmesi.

Öğrenme tercihlerimiz, önceliklerimiz

- Şimdi tercihlerimizi karşılaştıralım.
- Örneğin grup olarak hangi seçeneğe daha fazla sayıda “10 puan” verdiğimizize bakabiliriz.
- Yine hangi seçeneğe daha fazla “1 puan” verdiğimizizi inceleyebiliriz.
- Verdiğimiz puanları toplayarak tercihler için bir toplam puanlama tablosu yapabiliriz.

Öğrenme modelleri

- **Belli başlı 4 öğrenme biçiminden söz edebiliriz:**
 1. **Sınıf / grup içinde öğrenme,**
 2. **Daha önceden verilmiş bilgilerin tekrar edilmesi (uygulamalarla ölçme),**
 3. **Tercihler sunan öğrenme modeli,**
 4. **Nasıl öğrenmek istediğinizi tartışıp size özel öğrenme modeli geliştirme (koçluk eğitimi).**

Sınıf / grup içinde öğrenme

- Sınıf / grup içinde öğrenme, en yaygın olarak kullanılan modeldir.
- Ama grup içindekilerin **yüzde 33'ü** konunun gerisinde kalır. **Yüzde 20'si** konunun önüne geçerek sıkılır. Ancak grubun **yüzde 47'si** amaçlanan öğrenmeyi sağlayabilir.

Neden farklı öğrenme?

- İnsanların neden farklı öğrenme modellerine sahip olduklarının cevabı tam olarak bilinmemektedir.
- Bazı kişilerde kalıtsal özelliklerin etkili olduğu bilinmektedir.
- Yaşam boyunca edindiğimiz deneyimlerin öğrenmede etkili olduğu da gözlenmiştir.

İşin doğrusu...

- **Nasıl öğrendiğimiz konusundaki en akılcı yaklaşım, belirli bazı yetenekleri doğuştan, diğerlerini ise yaşamsal deneyim yoluyla kazandığımızdır.**
- **Öğrenme tercihimiz / modelimiz, bu iki unsurun bileşimi ile oluşmaktadır.**

Bir başka örnek yapalım

- İnsanların farklı öğrenme modelleri olduğuna göre; onlara sunacağımız öğrenme olanaklarının nitelikleri de değişecektir.
- **Bu konuda bir örnek üzerinde çalışalım:**
“Patlıcan musakka yemeği nasıl yapılır?”

Nasıl öğrenmeli?

- Uyarlanmış bir örnek olarak “**patlıcan musakka yemeği**” yapılmasının öğrenme yolları (mesela) şunlardır:
 1. Tüm işlemleri, gereken yerlerde çizim ve açıklamalarla anlatan bir kitapçık verilmesi,
 2. Yemeğin yapılmasının gösterilmesi,
 3. Yemeğin bir aşçı rehber yardımıyla yapılmasına fırsat tanınması,
 4. İşlemin yanlış bir şekilde yapılırken kaydedilmiş görüntülerinin izlettirilmesi ve yapılan yanlışların bulunması,
 5. İşlemin doğru bir biçimde yapılırken kaydedilmiş görüntülerinin izletilmesi.

En verimli sıralama !...

- Patlıcan musakka yemeği yapılmasının en verimli sıralaması şöyle tespit edilmiş:
 1. İşlemin yanlış bir şekilde yapılırken kaydedilmiş görüntülerinin izlettirilmesi ve yapılan yanlışların bulunması,
 2. Yemeğin yapılmasının gösterilmesi,
 3. Yemeğin bir aşçı rehber yardımıyla yapılmasına fırsat tanınması,
 4. İşlemin doğru bir biçimde yapılırken kaydedilmiş görüntülerinin izletilmesi.
 5. Tüm işlemleri, gereken yerlerde çizim ve açıklamalarla anlatan bir kitapçık verilmesi,

Aman unutulmasın !

- Bu tür bir teste katılan kişiler, hangi yol seçilirse seçilsin, programda el altında **bir küçük kitapçığın bulunmasının yararlı olacağını ifade etmişlerdir.**

Öğrenmenin temel unsurları

- Modeli ne olursa olsun, öğrenmenin temel öğeleri şunlardır:
 1. Konunun tam olarak kavranabilmesi için öğrenilecek materyal hakkında bilgi verilmesi,
 2. Başarılı sonuçların örnek olarak verilmesi,
 3. Başarılı sonuçlara nasıl ulaşıldığı hakkında bilgi verilmesi,
 4. Bir dizi alıştırma,
 5. Öğrenilmekte olan konu üzerine birkaç örnek.

SARAR

Kesintisiz öğrenebilir miyiz?

Yeteneklerimiz

- Şimdi yeteneklerimizi gözönüne getirelim.
- **Bunların hangilerini, aşağıda verdiklerimizden öğrendik?**
 1. Ailemiz,
 2. Okul (örneğin üniversite),
 3. Katıldığımız eğitim programları,
 4. İş / uygulama başında elde edilen deneyim,
 5. Genel olarak yaşam.

Kesintisiz öğrenme

- **Kesintisiz öğrenme, çevremizle etkileşmeye ve beş duyumuz yoluyla önemli miktarda bilgi almaya uygun yapıda olmamızın bir sonucudur.**
- **Görürken, duyarken, tadarken, dokunurken ve koklarken öğreniriz.**

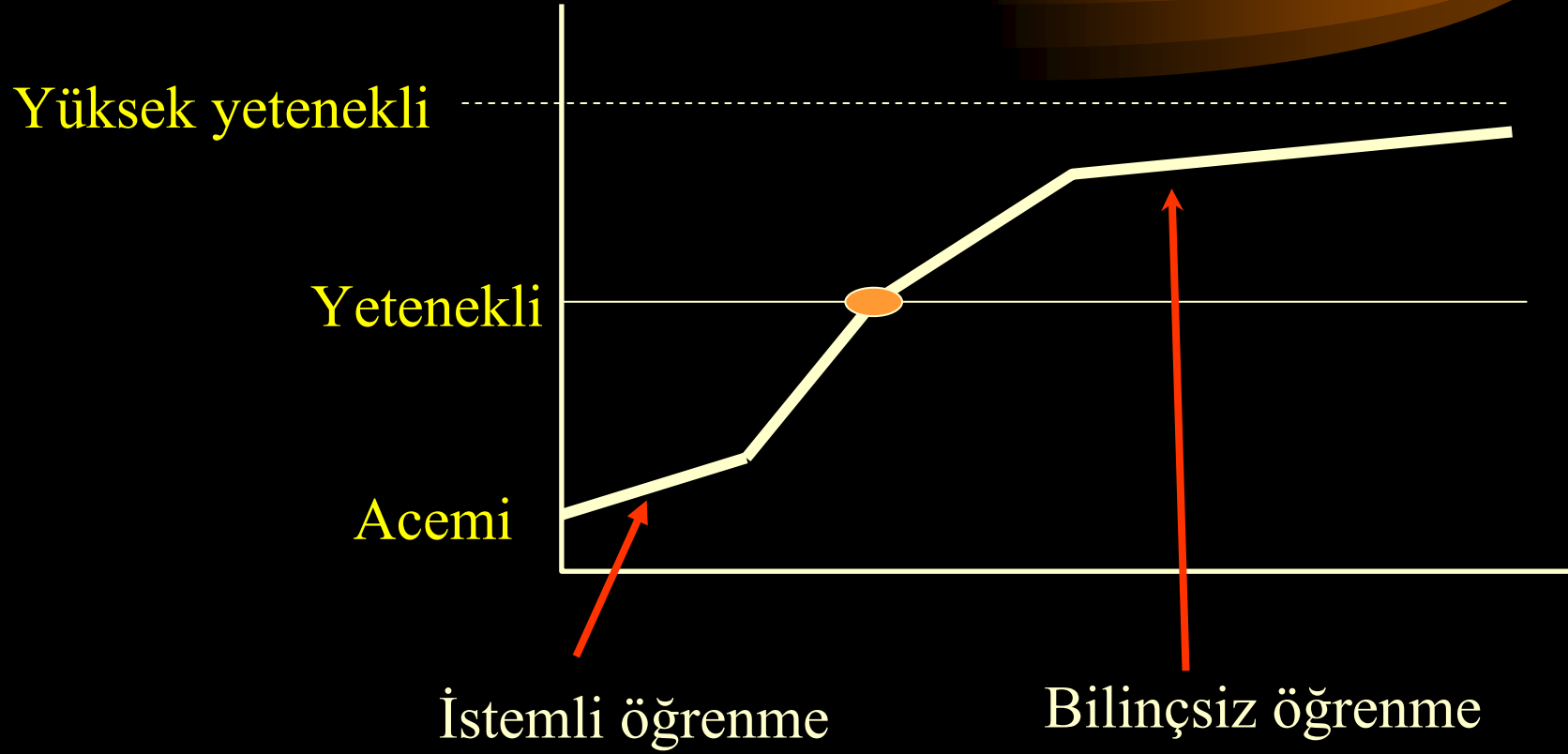
Karşılaştırmalarla öğreniriz

- **Karşılaştığımız her yeni duyum öncekilerden çok az farklı olsa bile zihnimizde ve bedenimizde kaydedilir.**
- **İnsan, karşılaştırmalarla öğrenir.**
- **Işığı ve karanlığı, siyahı ve beyazı birlikte öğrenir.**
- **İnsan sürekli değişim gösteren bir bilgi deposudur.**

Bilinçli Öğrenme

- **Bilinçli öğrenme, olup bitenin farkında olmak ve belli konular üzerinde yoğunlaşabilmek anlamına, gelir belli bir çaba gerektirir.**
- **Öğrenmenin kesintisiz olabilmesi için değişime ve deneyime açık olmak gerekir.**

→ Öğrenme eğrisi



Öğrenme eğrisi

- Her bireyin öğrenme eğrisi, farklılıklar gösterir. Uzunlukların ve eğimlerin bize söyleyeceği şeyler vardır.
- Ama daha önemlisi, bu eğriyi nelerin etkilediğini bilmektir.
- İnsanları öğrenme konusunda neler motive etmektedir?

Öğrenmeye yaklaşmak...

- Her birey, öğrenme sürecine aynı şekilde yaklaşmaz.
- Bireyin öğrenme sürecine pozitif olarak yaklaştığını varsaymak ciddi bir yanıltır.
- Öğrenmesini düşündüğümüz kişiye veya takıma şunu sormalıyız:
- **Bunu neden öğrenmek istiyorsun?**

Pozitif ve negatif öğrenme

- Bazı insanlar, bir olumsuzluğa uğramamak için öğrenmeye çalışırlar.
- Ailesinden, sınıfta kalmaktan veya ceza görmekten korktuğu için öğrenmek isteyenler olabilir.
- Pozitif yönelimli öğrenme, insanların öğrenme işini elde etmek istedikleri bir sonuç / başarı uğruna gerçekleştirmeleri anlamına gelir.

Pozitif motivasyon

- **Pozitif motivasyon, bilinçli ve başarılı öğrenmenin gerçekleşmesi için çok güçlü bir nedendir.**
- **Pozitif ve negatif motivasyon konusunda kesin bir ayırım yapmak doğru olmaz.**
- **Negatif motivasyonun da başarı ürettiği zamanlar olabilir.**

Motivasyon ve ödül

- Pozitif motivasyon ve ödül arasında sıklıkla doğrudan bir ilişki kurulur.
- Ödülün, pozitif motivasyona ve dolayısıyla başarıya gittiğini savunanlar vardır.
- Bunu bir süreklilik halinde doğrulayamayız.
- Ne sürekli ödüllendirme ne de sürekli cezalandırma doğru motivasyon modeli olarak öngörülemez.

Başarı için...

- **Takımın başarısı için ilk adım, takımın öğrenme modeli hakkında bilgi sahibi olmaktır.**
- **İkincisi; onların öğrenme süreçlerini pozitif motivasyonla desteklemektir.**
- **Üçüncüsü; belli dönemlerde kazanılan ve kaybedilenleri değerlendirmek gerekir.**

Sizi motive eden nedir?

- Öğrenme sürecinde sizi motive eden nedir?
- Sizi etkileyen unsurun azalması / yok olması nasıl etki yapar?
- Sizi etkileyen unsurun miktar olarak fazlalaştırılması başarınızı değiştirir mi?
- Kendi durumunuzu dikkate alarak, negatif ve pozitif güdüleyiciler hakkında yorum yapabilir misiniz?
- Öğrenmenizin sürekliliği nasıl sağlanabilir?
- **BUNLARI BİRKAÇ DAKİKA KONUŞALIM.**

SARAR

Öğrenme ortamı nedir?

Öğrenme ortamı

- **Öğrenme ortamı nedir?**
- **Öğrenme ortamı, insanların çok iyi bildikleri bir konuda dahi, farklı yollar deneyerek başaramaya çalıştıkları yerdir.**
- **Öğrenme ortamı, insanların hiç bilmedikleri bir konuyu öğrenmek üzere cesaretle üstüne gidebildikleri yerdir.**

Öğrenme ortamı

- **Öğrenme ortamı, insanların kendi beceri ve yeteneklerini sonuna kadar keşfedip geliştirmeye teşvik edildikleri yerdir.**
- **Öğrenme ortamı, yapılan hataların yerilmesi / cezalandırılması olarak değil de öğrenme sürecinin temel öğeleri olarak görüldüğü yerdir.**

Öğrenme ortamı

- Öğrenme ortamı, başarısızlıklar kadar başarılarından da dersler çıkarıldığı bir yerdir.
- Öğrenme ortamı, başarısızlıkların yaşamın sonrası için birer ‘başarılı ders’ olarak algılanması gereken yerdir.

Öğrenmek, yetinmemektir

- “Öğrenmek, bildiğinle yetinmemektir.”
- Öğrenilebilecek olanı farklı yollar deneyerek öğrenmeye çalışmak, kişinin öğrenmeye olan yatkınlığını geliştirici bir özellik taşır.
- Öğrenme ortamının farklı yollara açık olması gerekir.

Öğrenmenin dört temel yolu

- İnsan öğrenmek için
 1. Duyarak veya okuyarak bilgi alır,
 2. Görerek neler olduğunu izler,
 3. Bir şey yaparak deneyim kazanır,
 4. Meydana gelenler hakkında düşünür ve fikir yürütür.

Dört temel yol

- **Bu dört temel yolu birlikte sunabilen ortam, doğru öğrenme ortamıdır.**
- **Bu dört temel yolu birlikte teşvik edilebilen yaklaşım, doğru motivasyondur.**

Birer başarı öyküsü

- Hepimizin öğrenme konusunda bir **başarı öyküsü** vardır.
- Şimdi bu başarı öykülerini paylaşalım.
- Bu öğrenme öyküsünde farklılık yaratan unsurlar nelerdi?
- **Birkaç dakikamızı bizimle başarı öyküsünü paylaşmak isteyenlere ayıracağız.**

SARAR

Öğrenme nasıl desteklenir?

Cesaretlendirme

- İnsanlar birşeyler öğrenirken genelde çekingen ve ürkek olurlar.
- Okulda pek çok öğrencinin durumu budur.
- Hizmet içi eğitim alan çalışanların durumları da farklı değildir.
- Çekingenliğin nedeni, istenecek şeyleri doğru yapma konusunda duyulan güvensizliktir.

Güvensizlik kötüdür

- **Bir şey yapmayı denemekten kaçınma veya öğrenme konusundaki ürkeklik, genel anlamda öğrenme sürecinin olumsuz etkilenmesine neden olur.**
- **Bilgisayar öğrenmeye başlarken, bunu öğrenebileceğinden kuşku duyanların daha başarısız olduklarını gözlemiştim.**

Cesaretlendirmenin önemi

- Cesaretlendirme, etkili bir öğrenme ortamı hazırlama uğraşısının çok önemli bir parçasıdır.
- İnsanları doğru biçimde cesaretlendirmek, onlara güvendiğinizi ve mümkün olan en iyisini yapacaklarına inancınızı gösterebilmektir.

Cesaret, eylemin ufkunu açar

- **Güven ve inanç ikliminin oluşması, kişilerin bildiklerini doğru kullanmaları ve dolayısıyla daha iyi öğrenebilmeleri sonucunu oluşturur.**
- **Bilgiyi eyleme dönüştürmek, öğrenme sürecinin en önemli parça ve sonuçlarından birisi olmalıdır.**

Öğrenme süreci

- **Öğrenme süreci, şu noktaları gözden kaçırmamalı ve bu sorulara gerekli + yeterli cevapları verebilmelidir:**
 - 1. Ne öğrenilmelidir?**
 - 2. Hangi işi başarmak için öğrenme gereklidir?**
 - 3. Öğrenmenin devamında yapılacak iş sonucunda hangi sonuçların elde edilmesi gereklidir?**

Neden çekingen veya ürkeksiniz?

- **Yaptığınız herhangi bir iş (okulda, profesyonel çalışma ortamında, sosyal ilişkilerinizde) çekingen veya ürkek davrandığınız bir durum oldu mu?**
- **Nedenleri hakkında bir örnek sunabilir misiniz?**
- **Birkaç dakika ayıracağımız bu çalışmada öğrenme konusuna odaklanmayı deneyiniz.**

SARAR

“Kolaylaştırma” nedir?

Kolaylaştırma

- “**Kolaylaştırma**”, insanlara başkasının iradesini kabul ettirmek değil, onları kendi iradelerine doğru yönlendirmektir.
- “**Kolaylaştırma**”, insanların yetkilendirilmesi sonucunda kendi çaba ve başarılarının denetim ve sorumluluğunu almalarıdır.

Kolaylaştırma

- “**Kolaylaştırma**”, insanların gitmek istedikleri ‘yolu’ kendilerinin bulmalarını sağlamak ve onlar bu yolda ilerlerken ihtiyaç duyacakları bütün cesaret ve desteği onlara vermektir.
- Bu anlayış, “neyin nasıl yapıldığı” ile ilgilenmek yerine “ne yapıldığı” ile ilgilenir.

Kolaylaştırma ve liderlik

- Üç farklı liderlikten söz edebiliriz:
 1. Ön planda liderlik,
 2. Grup içinde liderlik,
 3. Arka planda liderlik.
- Kolaylaştırıcı, liderliği grubun içinde kalarak yürütmeye özen gösterir.

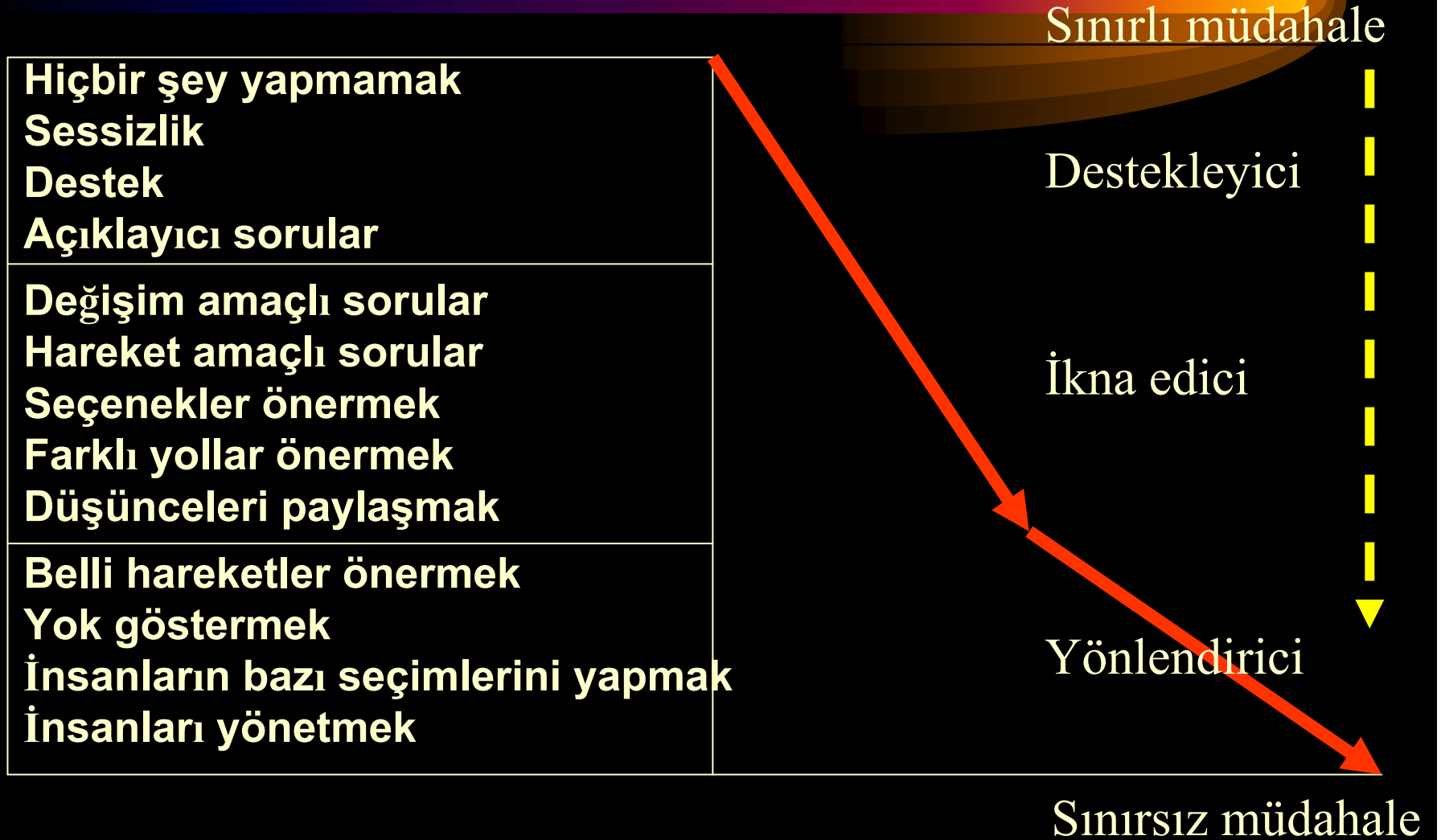
Kolaylaştırıcı liderlik

- **Liderliğin Tao'su** isimli kitabında **John Heider** şöyle der:
- “**Liderlik olarak isimlendirdiğimiz özellik, aslında genellikle izlemeyi bilmek demektir. Bilge olan lider, arka planda kalır. Çevresindekilerin ilerlemesini ve gelişmesini ‘kolaylaştırır’.**”

Kolaylaştırma nedir?

- **“Kolaylaştırma”, çalışanlarınıza yürüdükleri yolun sorumluluk ve denetimini kendi ellerine almalarına ve istedikleri hedeflere ulaşabilmelerine yarayacak fırsatları, imkânları, desteği ve cesaretlendirmeyi sağlamaktır.**

→ *Kolaylaştırma türleri*



Grafiğin neresindedesiniz?

- **Siz kendi grup ilişkilerinizde nasıl davranıyorsunuz?**
- **Nedenleri ile açıklar mısınız?**
- **Sizce 'kolaylaştırmalı mı' yoksa 'yönetmeli mi'?**
- **Birkaç dakika için bu konuda örnek olaylar dinlemek istiyoruz.**

SARAR



**Şimdi küçük bir sınav
zamanı...**

