

Të punuarit dhe mësuarit në grupe



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Agenda

1. Proceset e të mësuarit
2. Të mësuarit e vetëdrejtuar në grupe
3. Proceset e grupeve - dinamike
4. Zhvillimi i grupit



1. Learning processes

Përkufizimi i të mësuarit me vetë drejtim

....është një formë e të mësuarit në të cilën " (...) aktori mund të ndikojë seriozisht dhe momentalisht në vendimet thelbësore të "nëse, çfarë, kur, si dhe ku të mësojmë" (Weiner, 1982, p. 103).



1. Learning processes

Të mësuarit e përditshme dhe vetëdrejtimi

- "Të mësuarit e përditshëm është kryesisht zgjidhja e problemeve me të mësuarit si një efekt anësor" (Berg, 2006, f. 6).
- Të mësuarit si një proces shoqëror (Berg, 2006, f. 1):
- Sinkronia e veprimit krijon komunitet dhe është një burim motivimi
- Paraqitja e asaj që u keni mësuar të tjerëve ndihmon në verifikimin dhe konsolidimin e njohurive
- Diskutimi i asaj që keni mësuar me të tjerët ju jep ju mundësinë për të provuar mendimet tuaja kundër argumenteve të të tjerëve, të gjeni ide të reja dhe të identifikoni boshllëqet në njohuritë tuaja.
- Zbatimi i asaj që është mësuar në një kontekst të përditshëm me të tjerët → Veprim profesional = ndërveprim
- Reagimi rreth përfitimit të aftësive të dikujt nga të tjerët rrit vetëdijen → promovon të mësuarit dhe mundëson përvoja të ndryshimit.



1. Proceset e të mësuarit

Fushat e vetëkontrollit

- "Të mësuarit e vetëdrejtuar përpiqet të ndërthurë mësimin e përditshëm dhe mësimin e planifikuar. Në rastin ideal, nxënësit bashkohen së bashku, sepse zbulojnë në punën e tyre të përditshme se u mungojnë njohuritë ose aftësitë e caktuara." (Berg, 2006, f. 6) Sipas Greif & Kurz (1998, f. 27), fushat e mundshme të vetëkontrollit janë:
- Detyrat e të nxënit dhe hapat e të nxënit
- Rregullat e përpunimit të detyrës (individuale dhe në grupe)
- Mjetet mësimore, metodat e të mësuarit ose mjetet e të mësuarit
- Investimi në kohë dhe përsëritja në përpunimin e detyrave
- Forma e reagimeve dhe ndihmës së ekspertëve
- Mbështetja sociale nga kolegët dhe partnerët e të mësuarit

Shkallë shumë e lartë e autonomisë vs përpjekje
e lartë për të mësuar



1. Proceset e të mësuarit

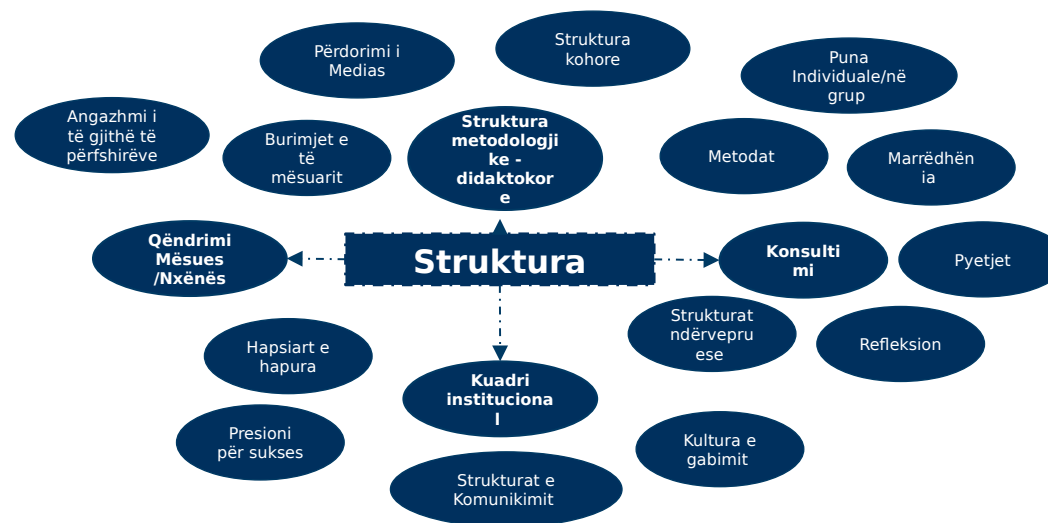
Karakteristikat e të mësuarit me vetë rejt

1. Autonomia e të mësuarit
2. Vetëorganizimi
3. Proceset e kontrollit
4. Përmbajtja dhe metodat e të mësuarit
 - Mësimi i vetëpërcaktuar në një strukturë didaktike të mundshme përmes krijimit të përvojave në veprim → zhvillimi i aftësive të veprimit dhe aftësive të vetëorganizimit
 - Nxënësit: motivimi i të mësuarit dhe strategjitë njohëse kognitive janë thelbësore
 - Mësuesi: Para-strukturimi didaktik i përmbajtjes mësimore
 - ✓ Përshtatja me situatën individuale të nxënësit
 - ✓ Niveli i bashkëveprimit mësues-nxënës



1. Proceset e të mësuarit

- Struktura e të mësuarit me vetëdrejtim



(Dietrich, 2001, p. 59)

1. Proceset e të mësuarit

Sfidat e të mësuarit on-line me vetëdrejtim

- Çorientimi strukturor
 - "Humbja në hapsirë t madhe"
- Çorientimi konceptual
 - Mungesa e integritit të informacionit në strukturën e njohurive tuaja
 - Mbingarkesa konjitive = çdo ngarkesë dytësore gjatë përpjekjes për të lexuar
- Gjetja e informacionit
 - Organizimi i informacionit
 - Përzgjedhja e faqeve / temave që do të shqyrtohen
- Sigurimi i cilësisë - vlerësimi i përmbajtjes për kompaninë
 - Të mësuarit "i padukshëm" dhe jo "i dokumentuar"
 - Rezultatet e të nxënit të vështira për tu demonstruar
 - Humbja e kontrollit

Rensing (2009, p. 24)



2. Të mësuarit në grupe

Përkufizimi i grupit

" Një grup përbëhet nga një bashkësi individësh të cilët janë në ndërveprim të drejtpërdrejtë me kalimin e kohës, karakterizohen nga diferencimi i rolit dhe normat e përbashkëta dhe janë të bashkuar nga ndjenja e fjalës "NE" "
(Rosenstiel, 1995).



2. Të mësuarit në grupe

Puna në Grup / skuadër

- Termat që përdoren zakonisht në mënyrë sinonime (Schmid, 2016, f. 12)
- Përcaktimi i karakteristikave për punën në grup sipas (Hacker, 1996, f. 61):
 1. Urdhër i përbashkët, në mënyrë proporcionale të ekzekutueshme për më shumë se dy punëtorë
 2. Organizimi i veprimit të përbashkët për përmbushjen e porosisë
 3. Vendime të përbashkëta bazuar në fushën e veprimtarisë së grupit për nga koha dhe përmbajtja
 4. Komunikimi për koordinimin dhe organizimin e veprimit
 5. Kërkohet niveli minimal i qëllimeve dhe njohurive të përbashkëta, të ashtuquajturat përfaqësime udhëzuese të veprimtarisë së përbashkët (Modele mendore të përbashkëta).
- "Puna në ekip është një proces dinamik i koordinuar, bashkëpunues dhe i ndërruar në të cilin anëtarët e ekipit arrijnë detyrat e tyre të përbashkëta përmes qëllimeve të përbashkëta dhe të rëna dakort" (Schmid, 2016, f. 13).



2. Të mësuarit në grupe

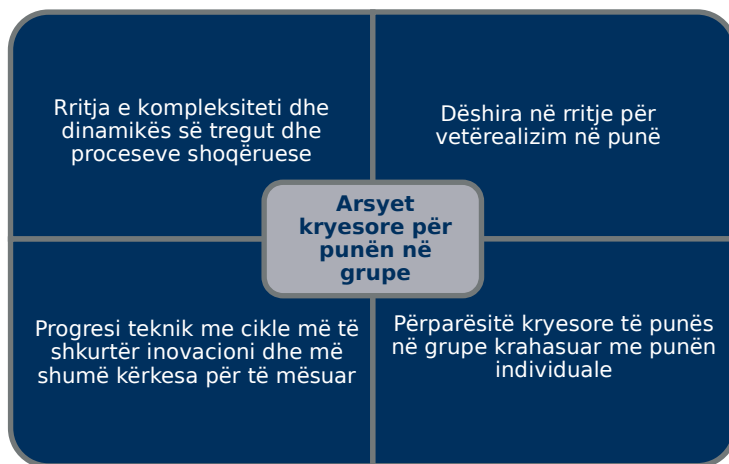
Përkufizimi i karakteristikave të punës në grupe



(wegge, 2004)

2. Të mësuarit në grupe

- Arsyet kryesore për punën në grupe



(Wegge, 2004)

3. Proceset dinamike te grupit

Humbja e motivimit e punës në grupe

Grumbullimi shoqëror (Wegge, 2014, pp. 963-964).

- Përgjegjësia e përbashkët për rezultatin e grupit mund të çojë në performancë më të dobët → humbje të motivimit për shkak të mungesës së proceseve të vetë-rregullimit të vullnetshëm
- Më e theksuar kur ...
- ✓ rezultatet individuale të performancës nuk mund të vlerësohen nga personi i tij / saj ose nga persona të tjerë (anëtarët e grupit, eprorët)
- ✓ detyrat e performancës vlerësohen të jenë mjaft të parëndësishme ose të pakuptimta
- ✓ nuk ka një standard të qartë për vlerësimin e performancës së grupit
- ✓ duke punuar së bashku me persona të panjohur
- ✓ pritet që anëtarët e tjerë të grupit të paraqiten mirë
- ✓ kontributet e tyre në rezultatin e grupit janë të tepërta
- ✓ numri i anëtarëve të grupit (bashkëpunues) është (shumë) i madh

Antidot: Bëni performancën individuale të identifikueshme dhe ndiqni standarde të qarta të performancës.



3. Proceset dinamike te grupit

Humbja e motivimit e punës në grupe

Free Riding (Wegge, 2014, p. 964-965)

- Vendimi i ndërgjegjshëm i një personi për të zvogëluar përpjekjet kur besohet se përpjekjet e dikujt janë të tepërta
- Qëllimi i sjelljes: të mos konsumoni burime vetjake pa nevojë
- Më e theksuar kur ...
- ✓ Grupi është (shumë) i madh – grumbullimi
- ✓ Performanca më e mirë në fokus është → më e dobët ta perceptojnë performancën e tyre si të tepërt
- ✓ Performanca e dobët është në focus → perceptimi më i mirë i performancës së tyre si të tepërt

Antidot: Theksoni rëndësinë e secilit kontribut individual .

3. Proceset dinamike te grupit

Humbja e motivimit e punës në grupe

Të mos qënurit më budalla - Efekti Sucker (Wegge, 2014, p. 965)

- Ndjenja e mjaftueshmërisë dhe vendosja që "të mos dëshiroj më të jem budallai" (Kerr, 1983) zakonisht në përgjigje të punës së lirë, duke u përpjekur të vendosë "drejtësi"
- Personi zvogëlon përpjekjet e tij/saj sepse ai/ajo mendon se të tjerët në grup nuk po bëjnë përpjekje të mjaftueshme për rezultatin e grupit, edhe pse në thelb kanë aftësi për ta bërë këtë

Antidot: Bashkëpunimi aktiv i të gjitha palëve të përfshira në shpërndarjen e drejtë të detyrave të punës dhe komunikimin e problemeve .



3. Proceset dinamike te grupit

Humbja e motivimit e punës në grupe

Frenimi shoqëror (Wegge, 2014, pp. 965-966).

- Spektatorët dhe bashkautorët mund të shkaktojnë degradimin e performancës tek një individ
- Krijon ndjenjën e presionit dhe frenimit
- Më e theksuar kur ...
- ✓ është komplekse, ende mjaft të papraktikuara për t'u zotëruar (Blascovich, Mendes, Hunter & Salomon, 1999)
- ✓ shprehet frika e vlerësimit = frika e performancës së dobët para të tjerëve dhe refuzimi

Antidot: Mundohuni të shmangni situata të tilla. Ulini me vetëdije presionin në detyra komplekse. Krijoni një kulturë gabimi..



3. Proceset dinamike te grupit

Humbja e motivimit e punës në grupe

Vazhdimsia (Wegge, 2014, p. 966)

- Reduktimi i qëllimshëm i performancës si një shprehje proteste kundër një grupi tjetër, me status më të lartë që bën kërkesa të pajustificuara ndaj grupit të vet
- Qëllimi është të tregojmë se standardet e përcaktuara nga të tjerët nuk janë legjitime
- Më e theksuar kur ...
- ✓ objektivat e performancës janë vazhdimisht në rritje dhe për këtë arsye janë më të vështira për t'u arritur
- ✓ format e tjera të protestës nuk duken të arsyeshme si reagim
- ✓ identifikimi i personit si anëtar i grupit është i lartë

Antidote: Vendosni kërkesa realiste dhe të qarta ose negocioni ato së bashku me grupin .



3. Proceset dinamike te grupit

Humbja e motivimit e punës në grupe

Te menduarit ne grup (Roos, 2017)

- Kohezioni i fortë i grupit mund të çojë që anëtarët e grupit të marrin vendime më të këqija se sa është e mundur sepse ata shtyjnë ose rregullojnë mendimet e tyre, për shembull, për të ruajtur harmoninë e grupit
- Procesi i vendimmarrjes me të “meta/ probleme” që ndodh si rezultat i presionit të madh midis anëtarëve të grupit për të arritur marrëveshje
- Më e theksuar kur ...
- ✓ grupet janë shumë homogjene → të përziera, grupet ndërkulturore mund të kenë një efekt mbrojtës këtu nëse është e nevojshme
- ✓ nuk bëhet asnjë sensibilizim p.sh. përmes inkurajimit të shprehjes së lirë ose vëzhgimit të jashtëm

Antidot: Shqyrtoni informacionin dhe opsionet për veprim nga këndvështrime të shumëfishta në mënyrë që vendimet e keqinformuara dhe të paarsyeshme të mos merren para kohe.



3. Proceset dinamike te grupit

Humbja e motivimit e punës në grupe

Karakteristikat e të menduarit në grup (Nerdinger, Blickle & Schaper, 2014).

- Mbivlerësimi i grupit
 1. Iluzion i pacenueshmërisë
 2. Besimi në përfaqësimin e standardeve të larta morale
- Mendjengushtësia
 1. Racionalizimet kolektive
 2. Stereotipizimi i të huajve
- Presioni i uniformitetit
 1. Vetëcensura
 2. Iluzioni i unanimitetit
 3. Presioni i kolegëve
 4. Rojtare të vetëmëruar të mendimit

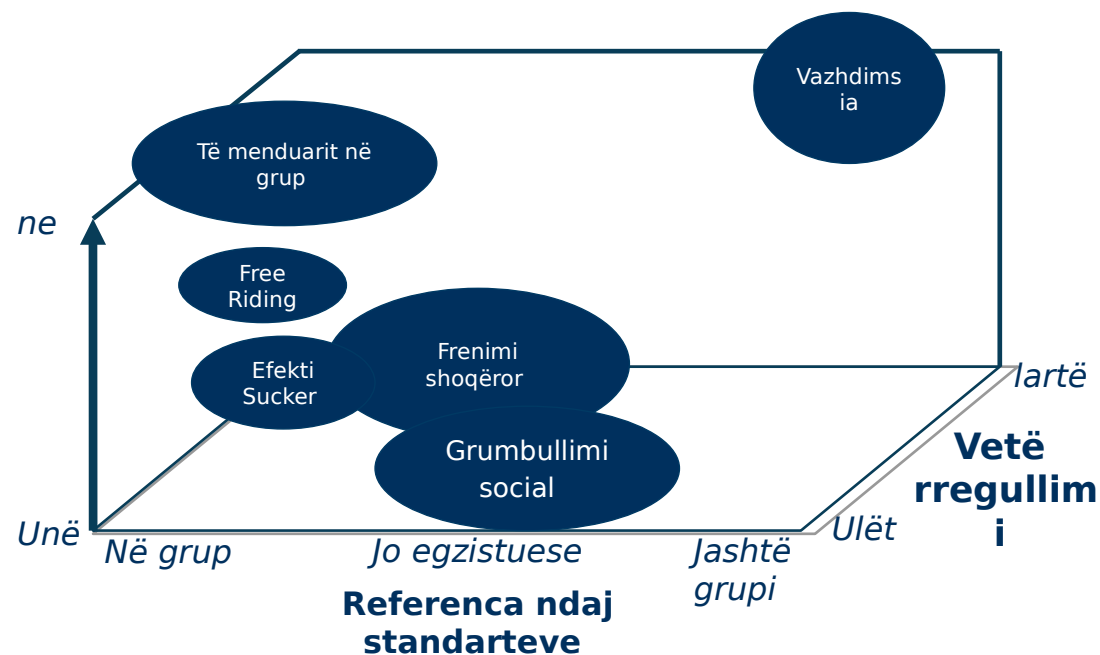


Shembull: Fiasko i Gjirit të Derrave në krizën Kubane



3. Proceset dinamike te grupit

- Dimensionet e humbjes së motivimit



(Wegge, 2014, p. 963)

3. Proceset dinamike te grupit

Përfitimet motivuese përmes punës në grupe

Efektet e pranisë - Thjesht prania (Wegge, 2014, pp. 967-968).

- Prania e spektatorëve ose bashkaktorëve mund të përmirësojë ndjeshëm performancën, aq më tepër detyrat e thjeshta (Blascovich et al., 1999)
- Rrjedh nga një larmi ndikimesh
 - Përqendrimi i vëmendjes tek vetja juaj
 - Stimulon frikën e vlerësimit
 - Ndryshon proceset e ngacmimit
- Prania e njerëzve të tjerë mund të:
 - ✓ Rrisë proceset e frenimit
 - ✓ Stimulojë synimet konkurruese
- Personi përjeton dhe përkufizon veten e tij më tepër si një individ dallues



3. Proceset dinamike te grupit

Përfitimet motivuese përmes punës në grupe

Efekti Köhler (Wegge, 2014, pp. 968-967; Roos, 2017).

- Në grupe me ndryshime në performancë në një shkallë të vogël
- Më të dobëtit përpiqen më shumë të shmangin ndikimin negativ të rezultatit të grupit – motivon ndjenjën e përgjegjësisë ose ankthin e vlerësimit
- Anëtarët e grupit me performancë të lartë si modele
- Mundëson dalje më të larta sesa me shtimin e daljeve individuale
- Gratë kanë më shumë të ngjarë të shfaqin efektin Köhler bazuar në vlerësimin se "grupi im ka nevojë për mua".
- Burrat bazuar në arsyetimin e "Unë mund ta bëj këtë ashtu si çdo person tjetër" (Kerr, et al., 2007).



3. Proceset dinamike te grupit

Përfitimet motivuese përmes punës në grupe

Efekti i Sakrificës - Kompensimi social / shoqëror (Wegge, 2014, p. 969)

- Një anëtar i grupit (shpesh me një arritje të lartë) bën përpjekje shtesë edhe pse ose për shkak se anëtarët e tjerë të grupit nuk po japin një kontribut të rëndësishëm në suksesin e grupit
- Shkaqet e mundshme (Karau & Williams, 1993):
 - ✓ Mbron anëtarët joefikasë
 - ✓ Kompenson dobësitë në mënyrë që të shkëlqejë me kontributin e vet (bëhet veçanërisht i dukshëm)
- Performanca e dobët e grupit si një kërcënim (kur identifikimi është i lartë).
- Kusht paraprak: vlerësimi dhe arritja e qëllimeve të grupit.



3. Proceset dinamike te grupit

Përfitimet motivuese përmes punës në grupe

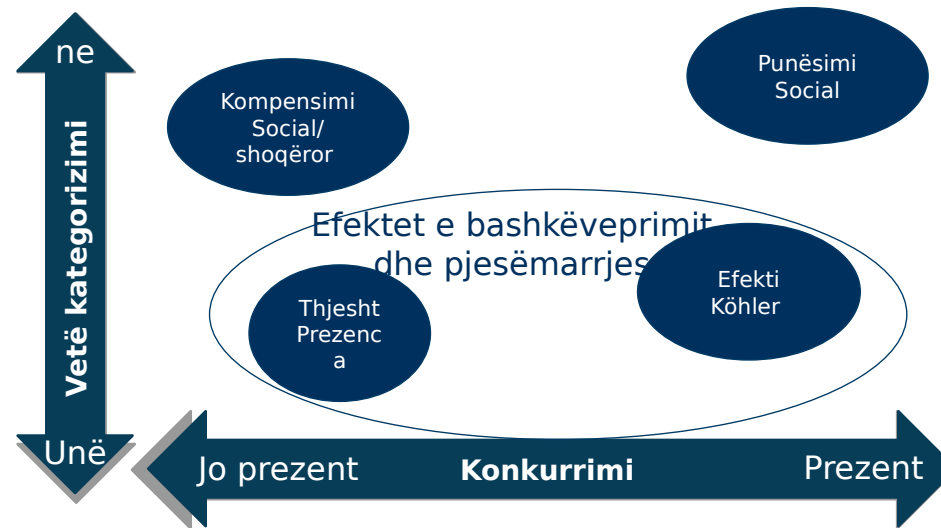
Ne jemi më të mirë se ata - Punësimi Social (Wegge, 2014, pp. 969-970).

- Promovimi i motivimit përmes një niveli të lartë të identifikimit me grupin e vet, i cili zhvillon një konkurs me një grup tjetër dhe dëshiron të fitojë
- Krahasimi ndërmjet grupeve duhet të jetë i mundur
- Deri më tani zbulohet vetëm në mënyrë eksperimentale
- Presion konkurrues, në mënyrë që të ndodhin fitime të konsiderueshme të performancës midis anëtarëve që identifikohen fortveçanërisht me ekipin ose detyrën në fjalë



3. Proceset dinamike te grupit

- Përfitimiet motivuese përmes punës në grupe



(Wegge, 2014, p. 967)

4. Zhvillimi i grupit

- Modeli i fazave të zhviillimit të grupit

Modeli i
Tuckman (1965)

(Source:
<http://shannonswenon.com/wp-content/uploads/onlinecommunitylifecycle.jpg>)

Faza shitesë e
vlerësimit dhe
reflektimit (Stahl,
2002, p. 50)



- Njohja
- Skanimi & Klasifikimi

- Vetëpromovimi
- Fuqia sqarueses & statusi

- Pranimi
- Marreveshja

- Puna e rregullt
- Angazhimi

- Përmbledhja
- Shkëmbimi i eksperiencave (Nerdinger, Blickle & Schaper, 2014)

4. Zhvillimi i grupit

Mbështetja përmes grupit

- Nga mjediset e universitetit për punën bashkëpunuese të projekteve në grup
- Aspektet e mëposhtme do të diskutohen:
 - Pritshmëritë themelore të projektit
 - Përzgjedhja e mjeteve (cila për cilin qëllim?)
 - Rregullat e komunikimit për menaxhimin e konfliktit
 - Vendimet e shumicës? Veto apo jo?
 - Sfondi i përvojës: cilat njohuri / përvojë paraprake mund të sillen në performancën e roleve?
 - Sqaroni shpërndarjen e roleve në grup
 - Disponueshmëria kohore e individëve (kush mund të punojë, kur, kur jo? Puna në fundjavë? Sa shpesh dhe me çfarë rasti ndodhin takimet sinkron?)



- Berg, C. (2006). Selbstgesteuertes Lernen im Team. Springer-Verlag.
- Blascovich, J., Mendes, W.B., Hunter, S.B. & Salomon, K. (1999). Social „facilitation“ as challenge and threat. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77, 68–77.
- Dietrich, S. (2001). Weiterbildungseinrichtungen im Wandel. Lernen in der Weiterbildungspraxis.
- Greif, S., & Kurtz, H. J. (1998). Handbuch selbstorganisiertes Lernen. 2., unveränd. Aufl. Göttingen [ua]: Verl. für Angewandte Psychologie (Schriftenreihe Psychologie und innovatives Management).
- Karau, S.J. & Williams, K.D. (1993). Social loafing: A meta-analytic review and theoretical integration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 681–706.
- Kerr, N. L. (1983). Motivation losses in small groups: A social dilemma analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45, 819–828.
- Kerr, N. L., Messe, L. A., Seok, D. H., Sambolec, E. J., Lount Jr., R. B. & Park, E. S. (2007). Psychological Mechanisms Underlying the Köhler Motivation Gain. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 33, 828–841.
- Rensing, C. (2009). Selbstgesteuertes Lernen im Prozess der Arbeit /Herausforderungen und Potenziale des Social Internets. Abgerufen 27. Februar 2021, von <https://www.slideshare.net/lernet/dr-christoph-reising-selbstgesteuertes-lernen-im-prozess-der-arbeit-herausforderungen-und-potenziale-des-social-internets>
- Nerdinger, F. W., Blickle, G., & Schaper, N. (2014). Arbeits- und Organisationspsychologie. Springer-Verlag.
- Roos, R. (2017). Chancen und Risiken der Teamarbeit. Abgerufen 27. Februar 2021, von <https://www.prosoft.net/blog/team-psychologie>
- Rosenstiel, L. von. (1995). Kommunikation und Führung in Arbeitsgruppen. In H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch Organisationspsychologie* (2. Aufl., S. 321–351). Bern: Huber.
- Schmid, S. R. (2016). Erfolgsfaktor Team!? Ein multi-methodischer und multi-fallbezogener Ansatz zur empirischen Analyse von Bedingungsfaktoren erfolgreicher Teamarbeit. Technische Universität Chemnitz.
- Wegge, J. (2004). Führung von Arbeitsgruppen. Göttingen: Hogrefe.
- Wegge, J. (2014). Gruppenarbeit und Management von Teams. *Lehrbuch der Personalpsychologie*, 3, 933–983.
- Weinert, F. E. (1982). Selbstgesteuertes Lernen als Voraussetzung, Methode und Ziel des Unterrichts. *Unterrichtswissenschaft*, 10, 99–110.

Faleminderit për vëmendjen tuaj!

Për më shumë informacion rreth projektiti: www.valeu-x.eu
Më shumë informacion rreth menaxhimit të informacionit:

https://tu-dresden.de/bu/wirtschaft/winf/wiim?set_language=en

