



Yerel Yönetimler, Kamu Kurumları  
ve Sivil Toplum Örgütleri İçin  
**KADIN DOSTU KENTLER EĞİTİCİ KİTİ**

# Yetişkin Eğitimi

Prof. Dr. Fersun Paykoç



[www.kadindostukentler.org](http://www.kadindostukentler.org)

Yerel Yönetimler, Kamu Kurumları  
ve Sivil Toplum Örgütleri İçin  
**KADIN DOSTU KENTLER EĞİTİCİ KİTİ**

# YETİŞKİN EĞİTİMİ

Prof. Dr. Fersun Paykoç

.....  
Yerel Yönetimler, Kamu Kurumları  
ve Sivil Toplum Örgütleri İçin

**KADIN DOSTU KENTLER EĞİTİCİ KİTİ**

*Yetişkin Eğitimi / Prof. Dr. Fersun Paykoç*

.....

**Yayıma Hazırlayan**

Gamze Göker, Ege Tekinbaş

**Grafik Tasarım**

Gülru Höyük, Cem Kocataş

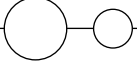
**Basım Tarihi**

Mayıs 2015

**Basım Yeri**

Berk Matbaacılık  
Kazım Karabekir Cad.  
Özer Han No: 31/25-26  
İskitler ANKARA  
Tel: (0312) 342 19 13  
Faks: (0312) 342 19 14

# ÖNSÖZ



Birleşmiş Milletler Kadın Dostu Kentler Ortak Programı 2006 yılında toplumsal cinsiyet eşitliği prensiplerinin yerel yönetimlerin planlama ve programlama süreçlerine dahil edilmesi ve bu sürece paralel olarak yerel yönetimler ile kadın örgütlerinin güçlendirilmesi ve aralarındaki işbirliği fırsatlarının artırılması amacıyla başlatılmıştır. İçişleri Bakanlığı'nın ana paydaşı olduğu Ortak Programın ilk aşamasına Birleşmiş Milletler kuruluşlarının yanı sıra, Sabancı Vakfı, 10 ülke ve çok sayıda kadın sivil toplum kuruluşu destek vermiştir. Programın ilk aşaması 2006-2010 yılları arasında Türkiye'de 6 kentte; İzmir, Kars, Nevşehir, Şanlıurfa, Trabzon ve Van'da uygulanmıştır. Kadın Dostu Kentler Programı, sürdürülebilir ve insan hakları temelli yaklaşımıyla BM Nüfus Fonu-UNFPA tarafından İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin (1948) kabul edilmesinin 60. yılı vesilesiyle yapılan değerlendirmede tüm dünyada 'insan hakları alanında yürütülen' en iyi altı program arasına girmeyi başarmış ve Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmalarını yerel yönetimlere taşıyan ilk program olmuştur.

Programın uygulandığı 6 kentte kaydedilen ilerlemenin ardından, birçok yerel yönetim kendi illerinde de "Kadın Dostu Kent" modelini uygulama isteği ile UNFPA'ya başvurmuştur. Bu olumlu gelişmelerden hareketle, Kadın Dostu Kentler-2 Ortak Programı, birinci aşamanın bıraktığı noktadan, toplumsal cinsiyeti yerel yönetişime dahil etmek amacıyla 2011 yılında başlatılmıştır. Programa dahil olma isteği ile başvuran aday iller 'kapasite' ve 'ihtiyaç' esasına göre sıralanmış ve yeni program illerinin seçimi için bu kriterler üzerinden ağırlıklı bir değerlendirme yapılmıştır. Yapılan haritalama çalışmasının sonunda 7 yeni il (Adıyaman, Antalya, Bursa, Gaziantep, Malatya, Mardin, Samsun) Ortak Program'a dahil olmuştur.

İçişleri Bakanlığı Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü, Kadın Dostu Kentler Birleşmiş Milletler Ortak Programının ulusal ortağı ve temel paydaşdır. Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu- UNFPA ve (Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı-UNDP'nin ortaklaşa yürüttükleri Kadın Dostu Kentler Programı'nın 2. aşaması, İsveç Uluslararası İşbirliği ve Kalkınma Ajansı-SIDA tarafından finanse edilmektedir.

Birleşmiş Milletler Kadın Dostu Kentler Ortak Programı'nın 2006 yılından bu yana devam eden uygulama sürecinde de ortaya konduğu şekliyle, "Kadın Dostu Kentler", en temel tanımıyla "kadınların kentsel yaşamın tüm alanlarında eşit bir biçimde yer almasını destekleyen" kentlerdir. Bu tanımdan hareketle düşünüldüğünde, gerçek anlamda kadın dostu bir kent, kadınların, kent hayatına rahat katılabildiği, istihdam olanaklarından erkeklerle eşit yararlanabildiği, kız çocuklarının örgün eğitime devam sıkıntısı yaşamadığı, sağlık hizmetlerinin ve özellikle kadını doğrudan ilgilendiren üreme sağlığı hizmetlerinin kolay ve ulaşılabilir olduğu, kadına yönelik şiddeti önlemeye yönelik mekanizmaların ve şiddete maruz kalmış ya da kalma riski bulunan kadınların destek alabileceği yapıların etkili ve erişilebilir olduğu, fiziksel

mekânların kadınlar ve kız çocukları açısından rahat, güvenli ve eşitlikçi olduğu, sosyal yaşantı, ulaşım, toplu konut ve altyapı hizmetlerinin planlama süreçlerinin toplumsal cinsiyet eşitliği prensibinin dikkate alınarak yapıldığı bir kenttir. Böyle bir kentin var olabilmemesinin en önemli koşulu ise kadınların karar alma mekanizmalarında ve planlama süreçlerinde yer almaları ve kendilerini doğrudan etkileyen yerel politikalar üzerinde söz sahibi olmalarıdır. Yine bir o kadar önemli olan diğer bir ihtiyaç ise, yerelde hizmet sağlamakla yükümlü kurum ve kuruluşların toplumsal cinsiyet eşitliği ve bu eşitlik politikalarının ana plan ve programlara yansımaları kapsayan “toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılması” konularında bilgi, kapasite ve istek sahibi olmasıdır.

Bu ihtiyaçtan hareketle, Kadın Dostu Kentler program illerinde yerleşik, yetkin ve yüksek kapasiteli eğitimcilerin yetişmesi önemli bir hedef olarak tanımlanmıştır. Bu hedef doğrultusunda, Kadın Dostu Kentler Birleşmiş Milletler Ortak Programı kapsamında 2013 yılının Nisan ayında, İzmir’de kapsamlı bir “Eğitici Eğitimi” düzenlenmiştir. Eğitimin ardından taslak bir eğitim kiti hazırlanmış ve bu taslak kit program illerinde deneme eğitimleri ile test edilmiş ve raporlanmıştır. Elde edilen geri dönüşler ve deneme eğitimlerinin çıktıları ile deneme kiti Türkiye’nin alanında önde gelen isimleri tarafından tekrar düzenlenmiş ve elinizdeki kapsamlı çalışma ortaya çıkmıştır.

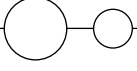
Bu eğitici kiti ile amaçlanan, yerelde birikecek bilgi, deneyim ve kapasitenin kurum içi ve kurumlar arası aktarımını ve sürekliliğini sağlamak, eşitlik bakışını kurumsal bir prensibe dönüştürmek ve Kadın Dostu Kentler modelini uygulamak isteyen diğer iller için kolaylaştırıcı bir araç sunmaktır. Kadın Dostu Kentler Programı kapsamında program ortağı tüm illerde katılımcı süreçler yardımıyla hazırlanan Yerel Eşitlik Eylem Planlarının ana başlıklarında düzenlenen ve bu planların hayata geçmesinde ihtiyaç duyulan kurumsal teknik kapasiteye katkı sunması amaçlanan bu eğitim kiti, hem yerel hem de merkezi düzeyde çalışma yapan kişi ve kurumlar tarafından rahatlıkla kullanılacak pratik bilgileri, eğitim egzersizlerini ve sunumları içermektedir. Yerel Eşitlik Eylem Planı alanlarından eğitim, istihdam, kadına yönelik şiddet, kentsel hizmetler ve sağlık dışında toplumsal cinsiyet anaakımlaştırma ve yetişkin eğitimi konuları da eğitici kitinin kapsamına alınmıştır. Kadın Dostu Kentler Programı süresince tanımdan gurur duyduğumuz kendini işine ve yaşadığı topluma fayda sağlamaya adanmış çok sayıda kamu, yerel yönetim ve sivil toplum örgütü temsilcisi için bu yayının önemli bir fayda sağlayacağına yürekten inanıyor ve onlara çalışmalarında destek olabildiğimiz için kendimizi şanslı sayıyoruz.

Yayında emeği geçen değerli uzmanlarımıza ve akademisyenlerimize, 2006 yılından bu yana Kadın Dostu Kentler Programı’nı uygulamakta olan ve bu sayede yerelde düzeyde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasını amaç edinen İçişleri Bakanlığı’na, Program ortağı valilik ve belediyelere, Programın uygulanmasına çok önemli katkı sağlayan kadın sivil toplum örgütlerine ve 2011 yılından bu yana programa finansal destek sağlayan İsveç Kalkınma ve İşbirliği Ajansı’na (SIDA) teşekkür ediyor, elinizdeki bu Eğitici Kitinin yerel düzeyde toplumsal cinsiyete duyarlı politika ve programların hayata geçmesinde kilit rol oynayan kurum ve kuruluşların çalışmalarına ışık tutmasını diliyoruz.

### **Zahidul Huque**

Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu Türkiye Temsilcisi

# İÇİNDEKİLER



Eğitim Programının Temel Amacı ve Niteliği **7**

Yetişkin Eğitimi **8**

Öğrenen Özellikleri **9**

Yetişkin Eğitiminde Planlama **10**

Yetişkin Eğitiminde Duyuşsal Boyutun Yeri ve Önemi **11**

En iyi Nasıl Öğrenilir? Aktif Öğrenme ve Etkili İletişim **13**

Program Nasıl Uygulanacak? **14**

Yetişkin Eğitiminde Aktif Öğrenme İçin Gerekli Olan  
Öğretim Yöntem ve Teknikleri **15**

Yetişkin Eğitiminde Değerlendirme **29**

EK 1 **31**

EK 2 **35**

EK 3 **39**

EĞİTİM DEĞERLENDİRME FORMU **43**

Kaynakça **46**



Dünyada ve toplumumuzda sürekli olarak değişimler yaşıyoruz ve problemlerle karşı karşıya geliyoruz. Bireysel ve toplumsal olarak yaşamımızı sürdürmek ve bu problemlerle başa çıkmak için eğitimin gücünden yararlanmamız ve kendimizi geliştirmemiz gerekiyor. Bugün problem çözme, sadece yaşamda karşılaştığımız problemleri çözme anlamına gelmiyor. Daha önemlisi, mevcut problemleri çözmenin yanı sıra, **gelecekte karşılaşılabilecek problemleri düşünme ve çözüm yollarını arama, eğitim alanında toplumumuza ve dünyaya hizmet edebilmek için alanımıza dönük bilgileri, süreçleri ve deneyimleri tartışma, kendi kültüründe değer verilen bir işi, hizmeti gerçekleştirme** gibi amaçlara ulaşmayı kapsıyor.

Kadın Dostu Kentler Birleşmiş Milletler Ortak Programının temel amacı, ülkemiz için öncelikli olan bir problemi işbirliği yaparak çözmektir. Yaşadığımız çok önemli problemlerden biri **toplumsal cinsiyet eşitsizliğidir**. Toplumsal cinsiyet eşitliğine öncelik verilerek toplumun güçlü kuruluşlarından yararlanmak ve özellikle yerel düzeyde bu hayati probleme çözümler bulmak için eğitimin gerekliliği ortaya çıkmıştır. Bu yaklaşımın dünyada ve toplumumuzda yaşadığımız kadına yönelik şiddet başta olmak üzere toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklanan problemlerin diğer boyutlarına da çözümler bulmada yol göstermesi mümkündür.

Hazırlanan bu kaynak eğitiminiz için destekleyici özelliğe sahiptir ve yüz yüze yapılacak etkileşimli ve uygulamalı eğitim sürecinden sonra daha anlamlı hale gelecektir. Çünkü insan en iyi yaşayarak öğrenir.

## Eğitim Programının Temel Amacı ve Niteliği

Temel amaç, farklı alanlarda toplumsal cinsiyet eşitliğini tesis etme amacıyla düzenlenecek eğitim programını uygulayabilecek, toplumsal cinsiyet eşitliği algısına ve duyarlılığına sahip, yerel düzeyde etkili bir eğitici grubunun yetiştirilmesidir. Bu eğitimde söz konusu probleme dönük olarak gerekli olan bilgilerin, farkındalıkların, uzmanlık becerilerinin ve uygulamalarının kazanılması söz konusudur.

Bu program, katılımcıların meslek/iş alanlarında uygulama gücünü artırmak amacıyla bireysel ve toplumsal boyutta insanları bilgilendirme, farkındalık yaratma, sorumluluk ve duyarlık geliştirme, işbirliği ve ekip çalışması yapma, problem çözme, uygulama projeleri ve araştırma yapma ve sunma gibi alanlarda gerekli olan bilgi, beceri ve bakış açılarını geliştirmek için hazırlanmıştır.

Daha ayrıntılı olarak bu programın hedeflerini şu şekilde sıralayabiliriz:

- Eğitim, istihdam, sağlık, kadına yönelik şiddet, kentsel hizmetler, anaakıllaştırma alanlarında sorumlu olan ya da hizmet veren kurumsal yapılarda toplumsal cinsiyet eşitliği algısını yerleştirmek,
- Aile içi ve kadına yönelik şiddetin önlenmesine katkıda bulunmak,
- Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklanan problemleri çözmek üzere sistemde çalışan tüm meslek elemanları ve uzmanları ile





dayanışma ve işbirliği içinde görev yapmak ve karşılaşılan problemleri çözmek için kendini geliştirmelerini sağlamak,

- Şiddete maruz kalan insanlar, özellikle kadınlar ve çocuklar için tutarlı ve sürekli bir değer sistemi geliştirmek,
- Gelişen bilgi, beceri ve yeniliklere göre bireylerin özellikle değerlerini, davranışlarını ve uygulamalarını geliştirmek ve bu özellikleri mesleklerinde kullanmalarını sağlamak,
- Yerel yönetimlerde çalışanlara bir meslek elemanı ve birey olarak sürekli kendini değerlendirmek ve yenilemek fırsatı sağlamak,
- Yukarıdaki amaçları gerçekleştirebilecek eğitici özelliklerini kazandırmak.

Programın gerekçesinde ve temel amacında belirgin olarak ortaya çıkan duyuşsal özelliklerden ve probleme sürdürülebilir çözümler bulma ihtiyacından dolayı öğretimin insan merkezli yeni yaklaşımlara göre yapılması gereği açıkça görülmektedir.

Bu programda eğiticiler için seçilen **temel konular** şunlardır:

- **Yetişkin eğitimi**
- **Öğrenen özellikleri**
- **İnsanın bütünlüğü**
- **Öğrenmede farklılıklar**
- **Aktif öğrenme ve etkili iletişim**
- **Öğrenmenin duyuşsal yönü**
- **Uygulamayı planlama**
- **Öğrenme ortamı**
- **Etkili öğretim yöntem ve teknikleri**
- **Yetişkin eğitiminde değerlendirme**

Burada bilgiyi, insanı, sosyal çevreyi, bilişsel süreçleri temel alan tüm öğrenme kuramlarına dayalı olarak çok yönlü bir yaklaşımla farklı öğretim kuramlarından yararlanarak planlama, uygulama ve değerlendirme yapılması vurgulanacaktır.

## Yetişkin Eğitimi

Yetişkin eğitiminde programın temelini öğrenen olarak yetişkin oluşturmaktadır.

### Öğrenen olarak yetişkin

Burada **“eğitim programı kim için yapılmaktadır?”, “yetişkinlerin özellikleri nelerdir?”, “öğrenen özellikleri, öğrenme farklılıkları nelerdir?”** sorularına cevap aranacaktır.

Bu programda öğrenen bir yetişkindir ve genel öğrenen özelliklerinin yanı sıra, yetişkin özelliklerinin dikkate alınması bireye duyarlı bir program hazırlanmasını sağlayacaktır:

- Yetişkin eğitiminde **öğrenenin deneyimleri** önemlidir ve eğitimi etkileme durumundadır.
- Yetişkinin **öğrenmeye hazır olma durumu** da eğitime yön verecektir. Yetişkinin öğrenme ve değişme ihtiyacını duyması ve içsel olarak güdülenmesi çok önemlidir, çünkü öğrenme sürecinin ihtiyaçlara göre düzenlenmesi eğitimin amaçlarına ulaşmasını sağlar.
- Yetişkinin **öğrenmeye yönelmesi ve uyum sağlaması** yetişkin eğitiminde temel gerekliliklerden biridir. Beklenti ve talepleri karşılayıcı bir eğitim sürecinde, sorunlarla başa çıkmayı sağlayıcı yeterlikleri kazanma, kendini geliştirme, yetişkinlerde takdir ihtiyacı, kişiye uygun ve uygulanabilir öğrenme süreci olarak açıklanabilir.

### Yetişkinler en iyi nasıl öğrenir?

Yetişkinler için öğrenme ilkelerini şöyle özetleyebiliriz:

- İhtiyaçlara dayalı açık amaçları paylaşmak
- İlgi ve isteklere uygun içeriği belirlemek
- Güvenli, rahat bir saygı ortamı yaratmak
- İşbirliğine dayalı problem çözme yaklaşımları kullanmak
- Katılımcının bilgi ve kişisel deneyimlerinden yararlanmak, geçmiş yaşantılarla bağ kurmak
- İşinde/alanında/mesleğinde uygulamak için öğrenmek
- Aktif katılımı sağlayıcı, etkileşimli ve sosyal bir ortam/çevre hazırlamak
- Eğitimin ve sürekli öğrenmenin gerekliliğine inandırmak
- Katılımcıları güçlendirmek, kendilerini güçlü ve değerli bireyler olarak hissetmelerini sağlamak
- Deneme, keşfetme ve tartışma gibi aktif öğrenme yöntemlerini kullanmak
- Öğrenme sürecinde sorumluluk alıp kontrolü ellerinde tutmalarını sağlamak

Yetişkinlerin öğrenme sürecinde psikolojik ve sosyal faktörler önemli bir rol oynamaktadır. Yetişkinlerin belli özellikleri ile birlikte, öğrenenlerin öğrenme süreçlerini etkileyen genel özellikleri de dikkate almamızda yarar vardır.

## Öğrenen Özellikleri

Öğrenenlerin en temel ve ortak olan özelliği, hem bireysel olarak hem de grup olarak öğrenmede farklılıklar göstermeleridir. Burada bu farklılıklardan öncelikli olanlar üzerinde durulacaktır. Öğrenme farklılıklarını anlamak için "Bir insan en iyi nasıl öğrenir?" sorusunu sorarız. İnsanlar farklı biçimlerde, tarzlarda öğrenirler.

En basit olarak, **görsel öğrenenler** görerek, **işitsel öğrenenler** dinleyerek, **bedensel/kinestetik öğrenenler** yaparak, dokunarak, hareket ederek öğrenmeyi tercih ederler.

Eğitim ve yaşam sürecine bağlı olarak öğrenenler **karma tarzları** tercih edebilirler ve geliştirebilirler. Bu tarzların hepsine uygun bir öğretim sürecini planlamamız gerekmektedir. Bu öğrenme tarzlarını biraz daha ayrıntılı inceleyebiliriz:

### Görerek öğrenenler,

- Sözlü ifadelerin tekrarını isterler.
- Kişilerin yüz ifadelerini izlerler.
- Eğiticinin beden dilini görmek ister ve okurlar.
- Sözlü tarifleri anlamakta zorluk çekerler.
- Resimler halinde düşünürler.
- Görsel örneklerden (şema, resim, dağıtılan materyaller) hoşlanırlar.
- Detaylı notlar alırlar.

### Dinleyerek öğrenenler,

- Sunum, tartışma, konuşma ve dinlemeden hoşlanırlar.
- Sözlü tarifleri ve sesli okumayı daha iyi anlarlar.
- Kendi kendine şarkı söyler, mırıldanır, ıslık çalarlar.
- Benzer iki ses arasındaki farkı yakalarlar.
- Görsellerin sözlü açıklamasını dinlemek isterler.
- Kendi kendine konuşurlar.
- Müzik eşliğinde çalışırlar.
- Konuşmanın önemli noktalarını yorumlarlar.
- Yazılı bilgiyi duymak isterler.
- Kayıt cihazlarından, sesli okumadan yararlanırlar.

### Bedenlerini kullanarak, dokunarak, yaparak (kinestetik) öğrenenler,

- Uygulamaya/pratiğe dayalı yaklaşımı tercih ederler.
- Araştırmaya ihtiyaç duyarlar.

- Uzun süre hareketsiz kalmakta zorluk çekerler.
- Dikkatleri kolayca dağılır.
- Gördükleri eşyalara dokunmayı severler.
- El becerilerini etkili kullanırlar.
- Düşüncelerini ifade ederken ellerini kullanırlar.
- Yön bulmada ustadırlar.
- Nesneleri parçalara ayırıp tekrar birleştirmeyi severler.
- Ayakta çalışmayı severler.
- Çalışırken müzik dinlemekten hoşlanırlar.

Öğrenme sürecinin ve öğrenenlerin özelliklerine göre değişen farklı öğrenme tarzı sınıflamaları da vardır. Bilgileri sunma açısından, **görsel** ya da **sözel** sunumu tercih edenler olabilir. Öğrenenler bilgileri düzenleme açısından, **tümevarım** ve **tümdengelim** yolunu tercih edebilirler. Çevreyi ve bilgileri algılama yönünden duyuşal ya da sezgisel olabilirler. Bilgileri kavrama açısından, **aşamalı** ya da **bütüne dönük** olarak öğrenmeyi tercih edebilirler. Bilgi üretimi için **aktif** olarak yapmayı ya da izleyip **yanıtsmayı** tercih edebilirler.

Ayrıca bilgileri doğrusal, sırayla, simgesel, mantıksal, sözel ve gerçekçi olarak işleyen sol beyin kadar bütüncü, rastgele, somut, sezgisel, sözsüz ve hayalci olarak işleyen sağ beyini de dikkate almalıyız. **İnsanlarda beynin her iki yönde de işleyebildiğini** ve öğrenme sürecini etkilediğini kabul etmeliyiz.

Öğrenenlerin dikkate alınması gereken önemli özelliklerinden bir diğeri **yetenek alanlarıdır**. Çoklu zeka kuramına göre, bir insanın ne kadar zeki olduğu değil, hangi alanlarda zeki olduğu önemlidir. Onların güçlü yönlerinin neler olduğu ve güçlü olmayan yönlerinin de eğitimle geliştirilebileceği üzerinde durulur.

Sözel / Dil Matematiksel / Mantıksal Görsel / Uzamsal

Bedensel **HANGİ ALANDA ZEKİSİNİZ?** Sosyal

Doğa Müzik / Ritmik İçsel / Özdedönük

Şekil 1: Çoklu Zeka Kuramı (Gardner, 1993)

## Yetişkin Eğitiminde Planlama

Yetişkinlerde etkili öğretim ve aktif öğrenme olması için nasıl bir **program planlanacaktır?**

- Ne öğrenilecek? Kim öğrenecek? Niçin? İhtiyaçlar nelerdir? Hangi bilgiler, beceriler, davranışlar, duyuşsal özellikler geliştirilecek? Öğrenene, topluma, bilgiye ve amaçlara bakış açımız nedir?
- Nasıl öğrenilecek? Ne zaman öğretilim? Öğrenmeye ve öğretim sürecine bakış açımız nedir?
- Etkili olduğumuzu, öğrenme olduğunu ve ne kazanıldığını nasıl bileceğiz? Değerlendirmeye bakış açımız nedir?

Yetişkin eğitimi bir süreç modelidir. Devamlılık içinde yapılmalıdır, yani geçmiş deneyimler ve eğitim süreci ile gelecekte yapılacaklar ve işe uygulama arasında ilişki kurulmalıdır. Bu süreçte yetişkinlerin özellikleri dikkate alınarak aşağıdaki basamakları içeren eğitim programı hazırlanır:

- Karşılıklı planlama
- Öğrenme ihtiyaçlarını belirleme
- İhtiyaçlara uygun amaçlar ve konuları belirleme
- Öğrenmeyi sağlayıcı ortamı hazırlama
- Öğrenme yaşantılarının tasarımı
- Yaşantılara uygun yöntem, teknik ve materyaller kullanma
- Değerlendirme, yeni ihtiyaçları belirleme ve izleme

### Amaçlar / öğrenme ürünleri ve içerik

Programda ne öğrenilecek? "Ne" sorusunun cevabı amaçları ve konuları kapsamaktadır.

Niçin öğrenilecek? "Niçin" sorusunun cevabı, programın temellerini, gerekçesini ve ihtiyaçları anlamamızı sağlamaktadır.

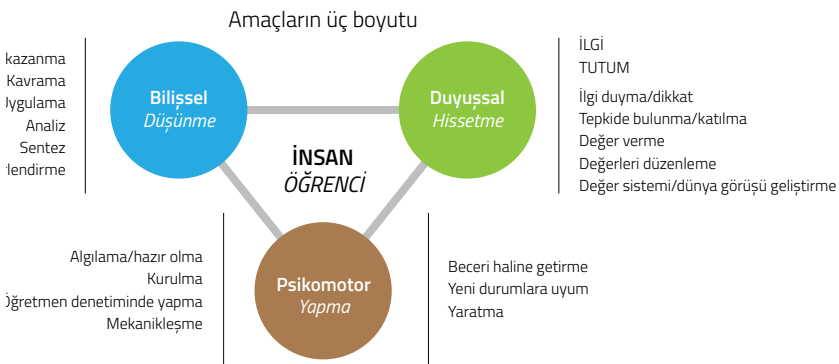
Programın **içeriği** önemli bir öğesidir. Bilgi alanından seçilecek içeriğin analizi, öğretilecek konuda ana kavramların neler olduğu, alt konular ve kavramların nasıl düzenlendiği ve öğrenenlerin daha önceden kazandıkları ya da kazanmaları gereken bilgi, kavram, ilke, kural, genelleme, beceri, ilgi, alışkanlık, tutum, tepki, davranış, devinim, yeterliklerin neler olduğunu ve neden gerekli olduklarını incelemeyi kapsar. **Öğrenen için hedeflerle tutarlı, önemli, geçerli ve anlamlı olması beklenmektedir.**

### İnsanın bütünlüğü

**Amaçların** oluşturulmasında insanın/öğrenenin bilgileri, becerileri, tutum ve değerleri, hareketleri ve davranışları ile bir bütün olduğunu unutmamalıyız. Eğitimde insanı sadece bilgilenen ya da düşünen olarak görürsek ve öğretimde bu özelliklerin üzerinde durursak duyuşsal ve psikomotor alanları ihmal etmiş oluruz. Oysa insanın doğası gereği her konuyla, kavramla ilgili belli değerlerinin, davranış tarzlarının, fiziksel becerilerinin de gelişmesi gerekir. Ancak bu şekilde kazanılan özellikler bir bütün olarak bizi farklı bir insan yapar. Yetişkin eğitiminde belli bilgiler, farkındalıklar, uzmanlık becerileri ve uygulamaları ile birlikte kazanılmaktadır.

Örnek olarak; yetişkinleri toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili bilgilendirmek, düşündürmek ve bu alanda ülkemizdeki problemleri sıralamak onları bilgi alan ve düşünen insanlar olarak gördüğümüzü gösterir. Bu kavramla ilgili çok farklı bakış açıları geliştirmeyi ve haksızlığa uğramış bir kadınla nasıl konuşulacağını hedeflersek düşüncelere eşlik edecek duyuşsal özellikleri ve davranış biçimlerini de bir bütünlük içinde dikkate almış oluruz.

Amaçların oluşturulmasında "insanın bütünlüğü"nü dikkate alma



Şekil 2: İnsanın Bütünlüğü

## Amaçlar / öğrenme ürünleri

Öğrenme sonucu kazanılacak bilgi, beceri, değer ve davranışlar nelerdir?

Öğrenme ürünleri neler olacaktır?

Öğrenme ürünü olarak kazandırılacak özellikler üç grupta toplanır. **Bilişsel alanda** düşünme becerileri, bilgi kazanmayı, kavrama, uygulama, analiz, sentez ve değerlendirme gibi üst düzey düşünme becerilerini kapsamaktadır. **Duyuşsal alanda**, merak, ilgi duyma, dikkatini verme, farkındalık, önem verme, duyarlılık, tutumlar, değerler ve dünya görüşü/bakış açısı geliştirilmektedir. **Psikomotor alanda** ise algılama, fiziksel beceriler, davranışlar, yeni durumlarda becerilerin uyumu ve yaratıcılık geliştirilmektedir. Amaç ifadesi yazmak için önce öğrenenlerin geliştireceği özellikleri düşünmemiz gerekiyor. **Eğiticinin ne yaptıracağı değil (düşündürmek, yaptırmak, öğretmek gibi) öğrenenin eğitimin sonunda ne kazanacağı yazılmalıdır.** Amaç açık olarak ifade edilmelidir ve geliştirilecek özelliğin ne olduğu anlaşılmalıdır.

Örnekler verecek olursak;

**I. Bilişsel:** Aile içi şiddetle mücadelede bir yerel eğitici olarak kendi rolünü anlayabilme

**Duyuşsal:** Kadının kamusal alanda maruz kaldığı şiddetin sebeplerini araştırma ve yasal mücadele sürecinin gerekliliğinin farkında olma

Aile içi şiddetle mücadelenin insan yaşamı için önemini anlama/değer verme

**Devinişsel:** Aile içi şiddete maruz kalmış bir kadının psikolojik tutum ve davranışlarına uygun bir biçimde iletişim kurma

**II. Bilişsel:** Toplumsal cinsiyet anlayışı çerçevesinde aile içi şiddetle ilgili sorunların analizini yapma

**Duyuşsal:** Toplumsal cinsiyet algısını ve duyarlılığını içeren bir bakış açısı geliştirme

**Devinişsel:** Toplumsal cinsiyet anlayışına ve duyarlılığına uygun iletişim becerilerini (beden dili ve sözel) geliştirme

Genel olarak, tüm meslek alanlarında gerekli olan ortak becerilere - **sözlü ve yazılı ileti-**

**şim/kendini ifade etme, ekip çalışması/işbirliği, profesyonellik/iş ahlakı, eleştirel düşünme/problem çözme** - baktığımız zaman bu özelliklerin bilişsel, duyuşsal ve psikomotor alanların hepsini kapsadığını görürüz.

## Yetişkin Eğitiminde Duyuşsal Boyutun Yeri ve Önemi

Önce **“İnsan neden öğreniyor? Yetişkini öğrenmeye yönelten nedenler nelerdir?”** sorularını sorarak başlayabiliriz. Burada eğitimin duyuşsal boyutu söz konusudur. Duyuşsal eğitimin temel kavramları şunlardır:

**Dikkat** - Konuya, alana, probleme ilgi duyma, merak etme – Öğrenenin/yetişkinin dikkatini nasıl çekeceğiz? Nasıl merak uyandıracacağız?

**İlişki** - Bu konu, alan, kurs benim için neden gerekli, amacı nedir? Yetişkin için kişisel anlamı ve değeri nedir?– Öğrenen/yetişkin için değişimin önemi nedir? Yaşamıyla nasıl bir ilişki kurabiliriz?

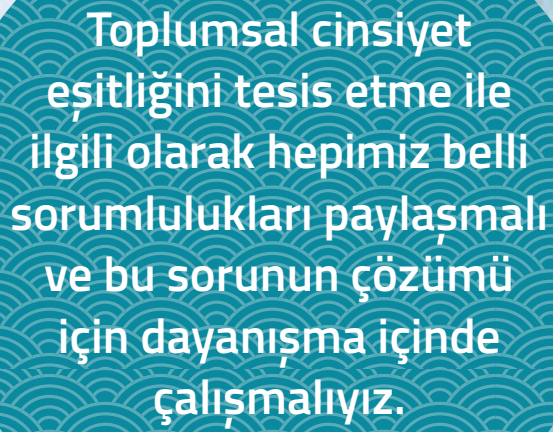
**Güven** - Kişisel kontrol ve yeterli duygusu, başarı beklentisi – Öğrenenin/yetişkinin kendine güven duymasını, kendini yeterli ve başarılı hissetmesini nasıl sağlayacağız?

**Tatmin** - Amaçlara ulaşma, takdir edilme – Öğrenenin/yetişkinin amacına ulaştığını hissetmesi ve takdir edilmekten mutlu olması için ne yapabiliriz?

Duyuşsal boyutta, insanı öğrenmeye sevk eden, öğrenme isteğini harekete geçiren yaklaşımlar benimsenmektedir.

**Bu programda hangi duyuşsal özellikler önceliklidir?**

Duyuşsal alanda eğitimin odak noktası sadece akli değil, kalbi de eğitmek ve duyuşsal insan özelliklerini kazanmaktır. **Duyuşsal eğitim, bireyin ve toplumdaki insanların karşılıklı bağımlılık ve sorumluluk özelliklerini dengeli olarak geliştirmesini sağlar.** Bireysel olarak amaçlanan kişiye bağımsızlık değeri, kim olduğunu bilme, kendini, farklılıklarını tanıma, buna göre kendini değerlendirme becerisi kazandırılmıyken, toplumsal ola-



Toplumsal cinsiyet  
eşitliğini tesis etme ile  
ilgili olarak hepimiz belli  
sorumlulukları paylaşmalı  
ve bu sorunun çözümü  
için dayanışma içinde  
çalışmalıyız.



rak amaçlanan karşılıklı bağımlılık, ait olma, insanlara değer verme, dostluk ve karşılıklı dayanışma değerleri arasında denge kurulmasıdır.

Aynı anlayışla, sorumluluk açısından bakıldığında, toplumsal boyutta sosyal sorumluluk, işbirliği, insan ilişkileri, topluma katkı ve hizmet, yardımseverlik gibi kimi özellikleri geliştirmenin yanı sıra, kişisel sorumluluk çerçevesinde kendine saygı, kendi yaşamını kontrol etme, kendini geliştirme ve sorgulama gibi özelliklerle tamamlanarak kazanılabilir. Toplumsal cinsiyet eşitliğini tesis etme ile ilgili olarak hepimiz belli sorumlulukları paylaşmalı ve bu sorunun çözümü için dayanışma içinde çalışmalıyız.

Duyuşsal alanda yer alan ilgiler, tutumlar ve değerlerin geliştirilmesi, eğitim sürecinde **öğrenenlere duyarlı ve açık davranma, onlara katılım, gönüllülük, karar verme ve paylaşma olanağını tanıma ile mümkün olabilecektir. Öğrenenlerin özgüvenlerini, özsaygılarını kazanmaları ve sonuçta kendilerini geliştirmeleri için uygun ortamlar düzenlenmesi duyuşsal yönden duyarlı bir eğitim programı yapıldığını gösterir.**

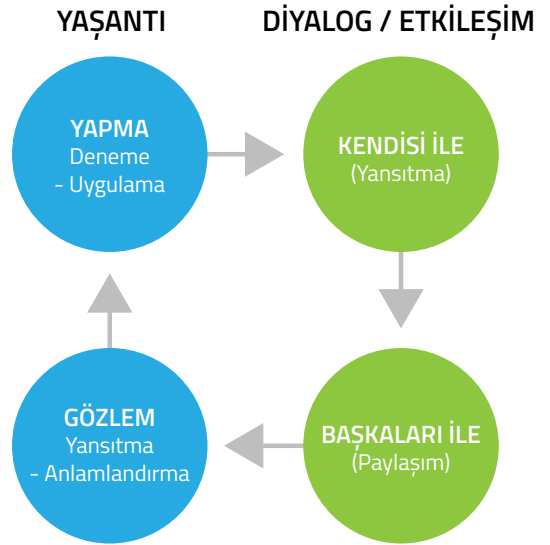
Sosyo-ekonomik değişim ve modernleşme sürecinde kendini geliştirici sosyal güç ve başarı gibi bireysel değerler ile evrensel değerleri, geleneksel gruba bağlılık, yardımseverlik, karşılıklı dayanışma değerleri ile bütünleştirme ancak eğitim ile mümkündür. Bu özellikleri kazanma, programımızın temel amacını oluşturmaktadır. Özet olarak, duyuşsal eğitim, eğitici ve öğrenen olarak kendini ve başkalarını tanımayı, insan ilişkilerinde beceriler geliştirmeyi, kendini tanıyan bir insan olarak ilişkilerini gözden geçirmeyi, bilişsel ve duyuşsal eğitim arası ilişki kurmayı kapsamaktadır.

## En İyi Nasıl Öğrenilir? Aktif Öğrenme ve Etkili İletişim

Öğretim sürecinde aktif öğrenme olabilmesi için öğrenenlerin öğrenme sürecine daha etkin katılımını sağlayan yöntem, teknikler ve etkinlikler kullanılır. Aktif öğrenmede belli yaşantıların yer alması ve etkileşim/diyalog

olması gerekir. Şekil 3'te görüldüğü gibi, **yaşantılar** boyutunda **gözlem** ve **uygulama/yapma**, **diyalog** boyutunda **kendisi ve diğerleri ile etkileşim**, kullanılacak yöntem ve tekniklere bağlı olarak farklı derece ve biçimlerde öğrenciyi aktif hale getirecektir. Yapma, deneme ve uygulamayı, gözlem yansıtma ve anlamlandırmayı içerir. Aktif öğrenme, etkileşimin gücünden yararlanmaya dayanır. Öğrenenin kendisi ile diyalogunda düşünce ve duygularını yansıtma, diğerleri ile diyalogunda paylaşım yapılması amaçlanmaktadır. Eğitim sürecinde yer alan öğrenme yaşantıları kalıcılık ve katılım açısından farklı etkilere sahiptir, aktif öğrenmeyi sağlamada birbirini tamamlayıcı olarak kullanılabilir.

Aktif Öğrenme Modeli (Dee Fink, 1999)  
Öğrenme olabilmesi için gerekli öğeler



Şekil 3: Aktif Öğrenme

Aşağıdaki öğrenme yaşantılarından hangisi/hangileri öğrenmede (katılma ve kalıcı olma) daha etkili olabilir? Neden? Vereceğiniz cevaplar uygulamada ne yapacağınız ile yakından ilişkilidir. Öğrenenin katılımı ve öğrenenin kalıcılığı açısından bu yaşantıların farklı etkileri vardır ve amaca göre birlikte kullanıldıklarında yararlı olacaklardır.

- Konuşma yapma
- Resimlere bakma
- Anlatılanları dinleme
- Uygulayarak pratik yapma
- Film izleme
- Gerçek durumu canlandırma
- Tartışmaya katılma
- Okuma
- Sorular sorma

## Program Nasıl Uygulanacak?

Bilgi, eğitim programının uygulanması, öğrenme ortamı, iletişim ve öğretim süreci, eğitici öğelerinin analizine bağlıdır. Eğitim sürecinde uygulamanın başarısı için sorulacak önemli bir soru, **“Eğitim/öğretim nerede yapılacaktır, öğrenme ortamı nasıl olmalıdır?”** sorusudur.

**Öğrenme ortamını** önceden incelemek ve öğretim süreci için ona göre hazırlık yapmak gereklidir. Ön hazırlık bizi de rahatlatacaktır. Öğretim sürecinde kullanacağımız farklı yöntem ve tekniklere ve iletişime uygun bir ortam düzenlenmesi, öğrenmede önemli bir etkiye sahiptir. Farklı etkinliklere uygun, bireysel ve grup çalışmalarının yapılabileceği, eğiticinin her öğrenene ulaşabileceği, öğrenme ürünlerinin sergilenebileceği, araç gereçlerin yerleştirildiği esnek bir yerleşme ortamı eğitimi kolaylaştırıcı etkilere sahiptir. Bu açıdan öğrenenlerin masalarda gruplar olarak ve teknolojik düzeni ve eğiticiyi görececek şekilde, U veya yarım daire biçiminde oturmaları, ürünlerin, çalışmaların ve yardımcı materyallerin sergileneneği alanların hazırlanması ortamı daha verimli hale getirecektir.

**Öğrenenlerin özgüvenlerini, özsayılarını ve sonuçta kendilerini geliştirmeleri için uygun ortamlar düzenlenmelidir.**

Öğrenme ortamının gücü **“örtük program”** olarak da kendini göstermektedir. Bir aktif öğrenme ortamı olarak örtük program sizin öğretim programınızdan daha kalıcı etkili olabilir. Öğrenme ortamı belli becerilerin, tutum ve değerlerin gelişmesinde dolaylı olarak da rol oynar.

Şimdiye kadar sizin eğitim yaptığınız ve eğitime katıldığınız ortamları düşünün. Bu ortamlar nasıldı? Ne gibi özellikleri vardı? Sizi nasıl etkiledi?

**Örtük program**, kurum içi ve çevresindeki eğitim ortamında yansıtılan yaşam, gerçek

yaşantılar, kurallar, uygulamalar, çeşitli kaynaklarla öğrenene dolaylı olarak verilen öğretici mesaj, ortamda geliştirilen kimlik ve kültür olarak ifade edilebilir. Örtük programda çevrenin öğreneni etkileyen üç boyutu vardır:

**Kurumun/eğitim ortamının/salonun fiziksel çevresi:** Mimari, kurum içi düzenlemeler, mekânın kullanımı, öğretim için kullanılan materyallerin tasarımı. Örnek olarak; eğitim için seçilen salonun sade ve pratik dekorasyonu, havalandırması ve ses düzeni, rahatlığı, dağıtılan materyallerin özenle hazırlanmış olması, sunumun kalitesi katılımcılara değer verildiğini gösterir ve onlar da bunu hissederrek daha çok motive olurlar.

**Kurumun/eğitim ortamının/salonun sosyal çevresi:** Kurumdaki insanlar, ilişkileri, değerler, beklentiler ve yarattıkları sosyal yapılar, düzenlemeler. Örnek olarak; bir eğitimde eğiticiler grubu içinde dayanışmacı, tutarlı ve hoşgörülü yaklaşım, birbirini destekleyen içerik ve yaklaşım, vurgulanan değerler arasındaki uyum öğrenenin de çok yönlü ve hoşgörülü sosyal değerleri benimsemesinde, olumlu insan ilişkileri geliştirmesinde ve diğer katılımcılarla işbirliği yapmasında etkili olur.

Kurumun, **eğitim ortamının/salonun sembolik ya da bilişsel çevresi:** Görüşler, bakış açıları, yaşanan sorunlar, katılımcının kurum ortamında kendi kendine, diğerlerinden ve öğreticilerden çeşitli yollarla edindiği bilgiler. Eğiticilerin yabancı sözcükler kullanmamları, sunum ve materyallerde içeriğin zorluk düzeyinin katılımcılar için uygun olması, genellemelere ve önyargılı, yanlı ifadelerle yer verilmemesi, eğitim sürecinde karşılaşılan problemlere yaklaşım tarzı yine dolaylı olarak yetişkin eğitimine olumlu katkılar yapar ve eleştirel düşünme ve problem çözme yaklaşımlarının geliştirilmesine katkıda bulunur.

Öğrenme olabilmesi için etkili iletişim sürecine ihtiyaç vardır. Eğitim ortamında iletişim **tanışma ve kaynaşma** ile başlar. Isınma olarak da adlandırılan bu süreçte eğitim için uygun ortam yaratılır. İlk izlenim çok önemlidir. Bu aşamada yapacağımız bir hareketle ya da bir konuşmayla öğrenenleri kazanmak ya da kaybetmek mümkündür. İletişim ve eğitim sürecinin başında süreç içinde izlenecek **kuralları birlikte belirleme ve bunlara uyma** konusuna öncelik verilir. Böylece sağlıklı iletişimin temel koşullarından olan sorumlulukları paylaşma ile başlayarak **beklentiler, katkılar ve amaçların paylaşılmasına** devam edilir. Bunlar öğrenenlerin güdülenmesini, öğrenme

sürecine katılmalarını ve başarılı olmalarını sağlar. **Beden dili** de örtük programın bir parçasıdır ve belli bir eğitim sürecinde öğrenmeyi dolaylı olarak etkileme gücüne sahiptir. **Eğitimin görünüşü, duruşu, yüz ifadesi, göz teması, jest ve mimikleri, kullanılan ifade biçimi, sesi ve hareketleri, kullanılan materyaller, araç gereçler, eğitim ortamının/mekânın kullanımı, öğrenenin ve eğitim programının başarısını doğrudan etkiler.**

## Yetişkin Eğitiminde Aktif Öğrenme İçin Gerekli Olan Öğretim Yöntem ve Teknikleri

"Etkili öğretim yöntem, teknik ve materyalleri nelerdir? En iyi nasıl öğretilir?" soruları programın nasıl uygulanacağını ve etkili öğretim sürecini kapsar. Tekrarlayacak olursak, yetişkin eğitimi, öğreneni çok iyi tanımayı ve yetişkin grubunu etkileşime hazırlamayı gerektirir.

Eğitime hazırlanırken, dosyamızda şunları biriktirmemizde yarar vardır: yetişkinlerin bildiklerini göstermelerini sağlayacak etkinlikler, konuyla ilgili deneyimler, dersler, öğrenilenler, etkinlikler, ilgili kurumlardaki kaynaklar, yakın çevredeki kaynaklar, kaynakları aktif olarak öğrenme yolları, kaynak kişiler...

Şu ilkeleri unutmayalım:

- **Öğretim planlı bir süreçtir!**
- **Öğretim bireysel farklılıklar dikkate alınmalıdır!**
- **Öğrenen, içeriğe ilgi duyduğunda ve güdülendiğinde daha çok öğrenir!**
- **Öğretim sürecinde hem bilimsel bilgi hem de sanatsal beceriler gereklidir!**
- **Seçilen öğretim etkinliği, öğrenenin başarısını etkiler!**
- **Hiçbir kuram, yaklaşım, yöntem, teknik, materyal "en iyi" değildir!**

Amaçlarımıza göre farklı özellikleri olan yöntem ve teknikleri dört grupta toplayabiliriz:

- **Bilgi toplamaya, öğrenmeye hazırlayıcı eğitici ağırlıklı** - Bilgi toplama, kavram ge-

liştirme, gözlem, konulara ilgi duyma, bilgi, beceri, tutum ve değerler, geliştirmeye hazırlanma - **Anlatım, gösterim**

- **Bilişsel gelişimin yanı sıra bilgi ve duygu paylaşımı, duyuşsal ve sosyal gelişim için etkileşime dayalı** - Bilgileri ve değerleri paylaşma, diğerleri ile diyalog, yansıtıcı düşünme, etkileşim becerileri ve sosyal beceriler - **İşbirliğine dayalı öğrenme, tartışma, grup çalışması**

- **Bilgiyi kullanma ve üretme için bireysel gelişmeyi sağlayıcı** - Kendi özelliklerine göre kendi hızında öğrenme, kendisi ile diyalog, gözlem, kendini geliştirme - **Gösterip bireysel olarak yaptırma, bireysel olarak problem çözme/probleme dayalı öğrenme/proje temelli öğrenme, bilgisayar destekli öğrenme**

- **Bilgiye ulaşma, paylaşma, kullanma ve üretme için yaşantılara dayalı** - yaparak öğrenme, bilgileri kullanma ve yeni bilgiler üretme, yaratıcı düşünme, sosyal beceriler, duyuşsal özellikler - **Örnek olay, gösterip yaptırma, problem çözme/probleme dayalı öğrenme/proje temelli öğrenme, altı şapkalı düşünme, rol oynama-canlandırma-doğaçlama, mikroöğretim**

Aşağıda bu eğitimde eğitimcilerin kullanabileceği farklı yöntem ve teknikler kısaca açıklanacaktır. Eğiticiye dayalı/eğitici ağırlıklı yöntem ve tekniklerin aktif öğrenme yöntemlerine destek olacak biçimde ve farklı öğrenen özelliklerine dönük olarak kullanılması yararlı olmaktadır. **Yetişkin eğitiminde belli teknikler yöntemleri tamamlayıcı olarak kullanılırlar, onların ve iletişimin etkisini artırır ve pekiştirirler, öğretimin amaçlarına ulaşmasında önemli bir rol oynarlar.** Önce bunları açıklayalım:

### Soru sorma/soru - cevap tekniği

Bu teknik farklı öğretim yöntemlerinde farklı amaçlarla eğitici ya da öğrenenler tarafından kullanılabilir. Eğitici tarafından etkili olarak kullanıldığında üst düzey düşünme becerilerine iyi bir temel hazırlar ve öğrenmeyi, aktif katılımı kolaylaştırır. Bu bakımdan soruların özellikleri ve düzeyi, nasıl bir düşünmeyi harekete geçirdiği ya da hangi duygu ve değerleri ortaya çıkardığı çok önemlidir.



Soru sorma etkileşimi ve iletişimi başlatan önemli bir adımdır. Ancak sorunun niteliği, düzeyi, tonu ve duygu yükü, verilecek cevabı ve etkileşimin sürekliliğini, eğitici-öğrenen etkileşiminden öğrenen-öğrenen etkileşimine geçişi etkileyecek özelliklerdir.

Belli bir bilgilenme, etkinlik ve uygulamadan sonra ve öğretim sürecinin belli aşamalarında- derse giriş, ders boyunca ve dersin bitiminde- sorduğumuz sorular niteliklerine göre farklı cevaplara dönük olacaktır. Sorunun biçimi ve neyi sorduğu iki önemli boyuttur.

Bu anlamda, sorular cevabı sınırlama açısından kapalı uçlu ya da açık uçlu olabilir. Kapalı uçlu soruların tek bir doğru cevabı vardır: "Dört kere sekiz kaç yapar?" Çubuk barajı hangi ilimiz sınırları içindedir?" gibi...

Açık uçlu sorular sormak hem etkili iletişim hem de öğrenme açısından yararlı bir tekniktir.

Açık uçlu sorular, tek bir doğru cevabı olmayan, düşünmeye teşvik eden, tartışma ve araştırma gerektiren, konunun veya disiplinin özüne inen, başka önemli sorular üreten, olduğu gibi kabul ettiğimiz varsayımlara ve iddialara meydan okuyan sorulardır. Açık uçlu soruların cevapları da açık uçlu ve çok yönlüdür.

Açık uçlu sorulara örnekler şunlar olabilir:

- Şiddet nedir? Bütün tarih tarafı/yanlı mıdır? Neden sayılar vardır?
- Sanat neden önemlidir? Bir duygu veya ruhsal durum müzikle nasıl ifade edilebilir?
- İyi düşünen ne demektir? Hayvanlar öldürülmeli mi? Haritalar neyin hikâyesini anlatırlar?

Sorular ürüne ya da sürece dönük olabilir. Ürüne dönük sorular belli bir problemin çözümünü bulacak şekilde hazırlanır. Sürece dönük sorular ise cevaba ulaşmak için yapılacak işlemleri, süreçleri ve kullanılacak kuralları irdelemeyi amaçlar. Dersin konusuna ve amaçlarına göre farklı soru türleri kullanılabilir. Genel olarak etkili bir öğrenme için açık uçlu ve sürece dönük sorular öğrenene daha yardımcı olmaktadır. Eğiticilerin özellikle evet-hayır ile cevaplanacak sorulardan kaçınmasında yarar vardır. Sorular öğrenenin ne anladığını ve nasıl anladığını açıklığa kavuşturacak biçimde ve özgün cevabı alabilecek düzeyde olmalıdır. En yararlı olanlar açıklama, tahminde bulunma ve uygulama gerektiren sorulardır.

Eğiticilerin kullanabileceği temel sorulara şu örnekler verilebilir: Ne düşünüyorsun? Neden öyle düşünüyorsun? Nereden biliyorsun? Nedenin var mı? Emin olabilir misin? Başka yolu var mı? Sence bundan sonra ne olacak?

Soru sorarken amacımız öğreneni düşündürmektir. Bu nedenle sorunun cevabını aldıktan sonra iletişim ortamına uygun bir biçimde nedenini anlamak, karşılıklı anlayışı ve etkileşimi geliştirir, geribildirim sağlar ve bireyin kendi düşünme sistemini, bakış açısını irdelemesinde yardımcı olur.

Etkili öğretim için konuyla ilgili **anahtar soruları** önceden planlamakta eğitim sürecinde kullanmakta yarar vardır:

**Unutmayın! Sorduğunuz sorunun cevabı, sorunun içeriği ve niteliği ile sınırlıdır.**

'Ne?', 'Kim?', 'Nerede?' ve 'Ne zaman?' soruları bilgiyi ortaya çıkartır. 'Nasıl?' ve 'Neden?' bu bilgiyi yorumlamayı ve anlamayı gerektirir.

Burada ayrıca sorduğumuz soru ile karşımadaki insanı belli bir yönde düşünmeye zorlayıp zorlamadığımızı ve kendi varsayımlarımızı soruya yansıtıp yansıtmadığımızı da dikkate almalıyız. Örnek olarak şu sorular verilebilir:

..... size olumlu davranmalarının nedenleri nelerdir?

..... ile yaşadığınız üç temel sorun nedir?

İyi sorular sormak kadar **soruları daha iyi sormak**, iletişim sürecine uygun olarak nasıl soru soracağını bilmek, uygun ve olumlu ortamı, düzeni sağlamak da gereklidir. Burada önemli olan davranışlar şunlardır:

- Önce herkesin hazır olmasını bekleme
- Bekleme zamanı: Soruyu sorduktan sonra **en az üç saniye bekleme**
- Düşün, eşleş ve paylaş gibi tekniklerden yararlanma
- Anlamayı gösteren işaretler yapma
- Değerlendiren, yargılayan tepkilerden kaçınma
- Küçük cesaretlendiriciler kullanma
- Düşündürücü ve teşvik edici sorular sorma
- Cevabı sınıf içinde paylaşımına açma ve tekrar söyleme
- Bekleme zamanını harekete geçirecek sorularla birleştirme: 'Gülşen'in/Mert'in cevabına ekleme yapabilir miyiz?'
- Açık artırma gibi yapma: Birinin el kaldırdığını görünce ikincisi ve üçüncüsü için biraz bekleme

Bekleme ve düşünme zamanını kullanmanız önemlidir. **Hatırlama ya da bilgi düzeyindeki sorulara daha az bekleme zamanı verilir, üst düzey düşünme sorularına daha uzun zaman verilir.** Bir müddet bekledikten sonra soru açılarak farklı bir biçimde tekrar sorulur. **Zor ve karmaşık sorularda öğrenenin önce tek başına ve yazarak soruyu cevaplama-sında yarar vardır.** Yetişkinlerin soruya cevap verebilmelerini sağlamak bazen zor olabilir. Bunun için onların sık sık etkileşimli ders ortamına alıştırmaları, yargılayıcı olmayan olumlu bir öğrenme ortamının oluşturulması yardımcı olmaktadır. **Öğrenenler cevaplarının siz ve diğer öğrenenler tarafından küçümsenmeden ve alay konusu olmadan dinleneceğini hissedersen daha rahat konuşurlar.**

Soruya cevap verilmesini kolaylaştırmak için yapılabilecekler sözlü olarak, ipucu, hatırlatıcı ifadeler, yönlendirme, püf noktaları, daha önceki derslere bağlantı kuran ifadeler, cümleyi eksik vererek tamamlama isteme olabilir. Eğitici sözel olmayan davranışlarla, hareketlerle/jestlerle doğru olana işaret ederek ya da göstererek cevabın verilmesini sağlayabilir, fiziksel ve sözel olarak yardımcı olabilir. Öğrenenin cevabına verilen tepki de çok önemlidir. Doğru olmayan cevap verildiğinde cevabın doğru olmadığını öğrenenin kişisel eleştirisine girmeden belirttikten sonra, birinci durumda hiçbir şey söylemeden başka bir öğrenene sormak uygun olabilir. İkinci durumda ise, öğrenenin cevabını kolaylaştırıcı biçimde soruyu yeniden sormak, basamaklara ayırarak basitleştirmek, ipuçları vermek yararlı olabilir. Bu da olmazsa cevabı başka bir öğrenciden istenebilir. Cevabın öğrenenler tarafından verilmesi daha iyidir.

**Yetişkinlerle küçük ve olumlu cesaretlendiriciler kullanmak yararlı olmaktadır.** Örnek olarak; "Lütfen devam edin. Dinliyorum, anlıyorum ve takdir ediyorum" anlamında aşağıdakiler kullanılabilir:

"Mm-hmm", "Biraz daha anlatın", "Yaa?", "Ne gibi?", "Anlıyorum", "Doğru", "Sonra?", "Gerçekten mi?", "Ve?", "Devam edin", "Yani?", "Duyuyorum", "Tabii", "Lütfen bu konuyu biraz daha açıklayın", "Bir örnek verebilir misiniz?", "Çok iyi bir fikir", "Başka fikirler?", "Örnek olarak,..." "Bu fikri biraz daha geliştirelim..."

**Öğrenenlerin üst düzey düşünme becerilerini geliştirmelerine yardımcı olmak için kullanacağımız sorular nelerdir?**

**Açıklayıcı sorular** - Sizce burada temel sorun nedir?

**Varsayımlara dönük sorular** - Siz burada.....varsayımından hareket ediyorsunuz.

Acaba başka bir varsayım da olabilir mi?

**Nedenlere ve kanıtlara dönük sorular** - Nereden biliyorsun? Bunun için kanıtın var mı?

**Görüşlere ve bakış açılarına dönük sorular** -Başka gruplar/insanlar nasıl tepki gösterir?

Neden? Onları neler etkiler?

**Etkilere ve sonuçlara dönük sorular** - Bunun sonucunda neler olabilir? Neden?

Toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili belli durumlarda ve etkinliklerde bu soruları sorarak problemi daha iyi anlamaya ve çözmeye çalışabiliriz.

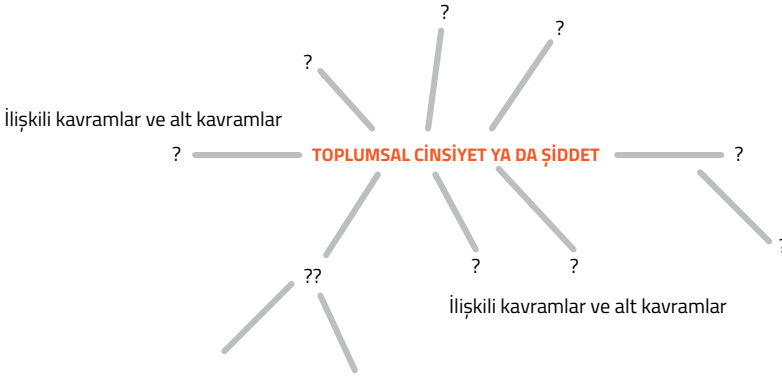


### Kavram geliştirmeyi ve düşünmeyi sağlayıcı teknikler

Kavram geliştirme, bilgiyi hatırlamaktan ileriye giderek bilgi üzerinde düşünmeye başlama, bilgiyi inceleme, sınıflama, analiz etme gibi daha üst düzey düşünme becerilerinin gelişmesi için gereklidir. Öğrenenler için amaçladığımız bütüncü ve anlamlı öğrenme, onların mevcut bilgileri ve bilişsel yapıları ile yeni bilgiler, kavramlar arasında bağlantı ve devamlılık olduğu takdirde gerçekleşmektedir. Bu amaçla farklı öğrenen özellikleri de dikkate alınarak, kavram ve zihin haritaları, balık kılıçğı gibi görsel düşünme teknikleri, özellikle beyin fırtınası ile birlikte kullanılmaktadır. Öğrenenler belli bir kavram, konu, problem üzerinde düşünerek ilgili kavram, örnek, ifade ve ilişkileri ortaya çıkarır ve bunlar harita biçiminde yansıtılarak görselleştirilir. Kavram ve zihin haritaları bireysel ve grup olarak gerekli malzemelerle hazırlanır, sunulur ve tartışılır. Bu süreç öğrenenlere ve eğiticilere öğrenme süreciyle ilgili geri bildirim sağlar.

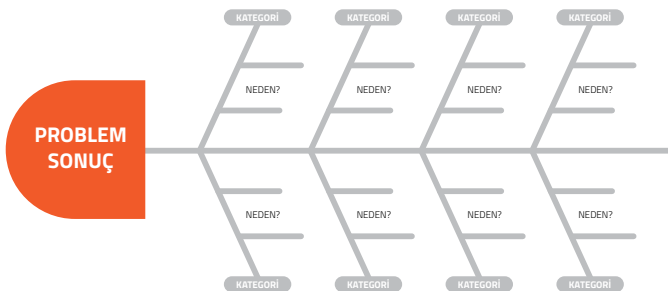
**Kavram haritası (Novak)**, beyin fırtınası tekniğinden de yararlanarak belli bir kavram/kavramlar ve konu/konuların etrafında ilgili olduğu diğer kavramları ve konuları ortaya çıkarmada, yeni kavramların eski kavramlarla bağlantılı olarak öğrenilmesinde, kavramlar arası ilişkileri kurmada, kavram hatalarını ve yanlışlarını ortaya çıkarmada, ihtiyaç belirleme, öğreneni tanıma ve onun gelişimini gözlem ve değerlendirme amaçlarıyla öğretim sürecinde kullanılmaktadır. Kavram haritalarının kullanılmasında yazılı ve sözel dilin kullanımı da çok önemlidir. Bu bakımdan kavramlar, alt kavramlar, kavramlar arası ilişkiler ve örneklerle haritanın açıklanması da anlamlı öğrenmenin bir parçası olmaktadır.

**Balık kılıçğı**, öğretimde problem çözme ve araştırma becerilerinin geliştirilmesinde kullanılabilir, görsel ve etkileşimli yönünden dolayı öğrenenlerin motivasyonunu olumlu etkileyen bir tekniktir. Özellikle neden-sonuç ilişkisi kurmada, problemlerin kaynaklarını ve nedenlerini ortaya çıkarmada, problemi çözmek için gerekli veri kaynaklarını düşünmede



Şekil 4: Kavram Haritası

Yerel eğitimcilerin görev ve sorumluluklarını yerine getirmede karşılaşılabileceği sorunlar



Bir problemin neden-sonuç ilişkilerine göre analizini yapma

Şekil 5: Balık Kılıçğı

çok yararlı olmaktadır ve eğiticie öğrenenlerin düşünme düzeyleri ile ilgili geri bildirim vermektedir. Bu teknikte belli bir konu ya da problemle ilgili önceden hazırlık yapılması kaynaklar kullanarak bilgilenme ve düşünme sürecinin planlanması gereklidir. Daha sonra, öğrenenlerle birlikte balık kılçığına benzeyen bir şekil üzerinde önce problem ya da sonuç/durum balığın başına yazıldıktan sonra bu problemin nedenleri/etkileyen durumlar, tepkiyi ya da durumu ortaya çıkaran faktörler kategoriler halinde her bir kılçığa yerleştirilir. Bunun amacı düşünceleri düzenlemektir. Her nedenle ilgili "niçin" sorusu sorularak bunlar da kılçıkların yanına yazılır.

Her konuya göre **neden** kategorileri değişebilir ve geliştirilebilir. Örnek olarak; Yerel Eşitlik Eylem Planları düşünüldüğünde, sağlık, eğitim, istihdam, kadına yönelik şiddet, katılım, kentsel hizmetler gibi farklı alanlarda politikalar, eylemler, sorumlu kişi ve kurumlar, teknoloji/iş ortamı gibi kategoriler/kılçıklar üzerinde düşünülebilir. Kategoriler ile ilgili sorular sorulur. Konuya göre bazen işlem/süreç basamakları da kılçıkları oluşturabilir. Hep "Bu neden oluyor" sorusu yöneltilir. Nedenler beyin fırtınası yoluyla öğrenenlerle belirlenirse daha yaratıcı sonuçlar elde edilir. Daha sonra kılçıklardaki ayrıntı ve yoğunluk durumuna göre en önemli nedenler ayırt edilir ve öncelik sırasına göre dizilir.

Balık kılçığı, etkileşimli ve yaratıcı bir biçimde nedenleri ve sonuçları, nerede bilgiye ihtiyacımız olduğunu görmemizi ve alternatif çözümler bulmamızı sağlar.

Soru sorma, sorgulama, beyin fırtınası ve eleştirel düşünme tüm yöntem ve teknikleri birbirine bağlayıcı niteliktedir. Bu bakımdan yöntem ve teknikleri bir devamlılık içinde görürsek, eğitici ağırlıklı olarak başlayan bilgi toplama ve bilgiye ulaşım ve hazırlık süreci, etkileşime dayalı, bireysel gelişmeyi sağlayıcı ve deneyimlemeye dayalı yöntem ve tekniklerle bütünlük ve süreklilik içinde öğrencinin bilişsel, duyuşsal ve psikomotor yönden gelişimini sağlayacaktır.

### Beyin Fırtınası

Belli bir konu ya da sorunla ilgili farklı ve yaratıcı fikirlerin kısa ve sınırlı sürede serbestçe ifade edilmesi ve çözümler üretilmesini sağlayan hızlı uygulanan bir tekniktir. Bu teknik, değerlendirmeyi sonraya bırakıp, serbest ve

neşeli bir ortam yaratma, olabildiğince çok miktarda fikir üretilmesini sağlama, yargılama yapmadan aktif katılımı ve hayal gücünün kullanılmasını sağlama, yaratıcı düşünceleri sorun çözmede kullanma amaçları için uygulanır. Beyin fırtınası sürecinde, fikir üretilecek konunun, problemin seçilmesi ve yazılması, beyin fırtınası tekniğinin tanıtılması, katılımcıların görüş bildirmesi – fikirlerin değiştirilmesi, birleştirilmesi, geliştirilmesi, kaydedilmesi, fikirlerin toparlanması, önerilerin tartışılması ve karar verilmesi yer alır.

### Grup Çalışması

Birçok yöntem ve teknikle birlikte kullanılan grup çalışması tekniği en az üç ve en çok altı-sekiz katılımcının bir araya gelerek, belli bir konu, kavram ya da problem üzerinde ortak amaçlarla yaptıkları etkinlikleri kapsar. İki kişinin çalışması genellikle eşli çalışma olarak anılır. İdeal sayı 3-4 kişidir. Bu tekniğin amacına ulaşması için,

- Ön bilgi vermek
- Grupları yüz yüze oturtmak
- Her defasında, grubu başka kişilerle oluşturmak
- Çalışma süresini mümkün olduğunca 5-20 dakika arasında tutmak
- En çok 5-6 grup oluşturmak
- Yarışmayı özendirmek
- Grupları izlemek, varsa olası sorulara yanıt vermek
- Öğrenenleri çalışmaya güdülemek yararlı olacaktır.

**Öğretim sürecinde eşli etkinlikler için farklı eşler oluşturmak ve grup etkinlikleri için grupları değiştirmek yararlı olacaktır.**

### Anlatım/Sunum

Bilgilerin, konuların, kavramların ve araştırmaların eğitici tarafından düzenlenerek öğrenenlere belli öğretim teknolojileri desteğiyle sunumunu içerir.

- Eğitici odaklıdır
- Bilginin katılımcılara kısa sürede ve düzenli olarak anlatılmasını/aktarılmasını içerir
- Katılımcıya, dinleme ve not tutma alışkanlığı kazandırır
- Görseller ve soru kullanımı etkinliğini artırır

Her yöntem etkili olarak kullanılabilir ve belli yararları vardır. **Anlatım yönteminin yararları şunlardır:**

- Yeni ve araştırmaya dayalı bilgileri sağlama
- Temel kavramlar arasındaki benzerlik ve farklılıkların altını çizme



- Eğitici olarak kendi alanı için duyduğu heyecanı iletme
- Belli bir disiplin alanında problem çözme ve eleştirel analizin nasıl yapıldığını gösterme
- Kişisel görüşlerini paylaşma
- Konu alanını düzenleme

### **Anlatım yöntemini etkili kullanmak için sunlara dikkat etmeliyiz:**

Ders başında,

- Amaçları açıklama
- Sunumun ana başlıklarını görsel olarak paylaşma
- Soruları, önerileri, önemli noktaları, ortak paylaşımları sunma
- Üzerinde not tutulabilecek notlar, objeler, çizelgeler, görsel sunumlar kullanma
- Mümkünse katılımcılara önceden bilgileri, araştırmaları iletme
- İlgi çekici ve uygun bir başlangıç ( gerçek hikaye, fotoğraf, etkinlik, sözlü alıntı, istatistik kullanma

Ders sırasında

- Tekrar ve tepkiler için Düşün - Eşleş - Paylaş tekniğini kullanma
- Katılımcılara tekrar soruları hazırlatma
- Katılımcılara odaklanma (herkesle göz teması kurma)
- İlginç sorular sorarak katılma cesareti verme
- Bir saatte 3-5 dakika kendi duygu ve görüşlerini yansıtma/uygulama yapma
- Birkaç kere, açık olarak ve farklı biçimlerde yapılacakları açıklama
- Anlama durumunu kontrol ve tepkilerini paylaşma için beden dilini kullanma

- Farklı etkinliklerden yararlanma (tartışma, soru formu/anket, poster, modeller)
- Model olma

Dersin sonunda,

- Bir şekil ya da alıntı ile toparlama
- Daha sonraki adımı planlama, ne öğrenildiğini ve nasıl uygulanacağını anlamak için beyin fırtınası
- Katılımcılardan sunumda cevabı verilen beş soru yazmalarını isteme
- Yansıtma ve kendini değerlendirme için hızlı yazma (belli sorulara hızlı ve kısa olarak cevap verme) tekniğini kullanma
- Varsa değerlendirme formu kullanma

### **Anlatım yönteminin etkili kullanılması için sunum becerilerinin geliştirilmesi ve aktif öğrenmeyi sağlayacak farklı yöntem, teknik ve materyallerle desteklenmesi gereklidir.**

### **İşbirliğine ya da Dayanılmaya Dayalı Öğrenme**

Bilişsel gelişimin yanı sıra duyuşsal ve sosyal gelişim için etkileşime dayalı teknik ve etkinlikler bütünü ifade eder.

Etkileşime dayalı olan bu yaklaşım her alanda sosyal becerileri geliştirmenin yanı sıra bilişsel ve duyuşsal özellikleri geliştirmede kullanılabilir. Bu yaklaşımda öğrenenler öğrenmek için küçük gruplarda birlikte çalışırlar. Ortak bir amaç etrafında farklı özellikteki öğrenenlerin oluşturduğu heterojen gruplarda çalışmanın yararlı olduğu kabul edilmektedir.

İşbirliğine dayalı öğrenme, eğiticinin sınıfta rahat ve özgür bir ortam sağlaması ve düşüncelerin rahatlıkla tartışılması ile demokratik vatandaşlığın temelini atmaktadır. Bu yaklaşım çokkültürlü bir sınıf ortamının yararlarını ortaya koyar. Öğrenen farklılıklarını kullanmanın çok iyi bir yoludur. Farklı özellikteki öğrencilerle birlikte aynı grupta çalışma öğrenenlerin akademik başarılarını ve insan ilişkilerini geliştirir, çalışmaya ayırdıkları zamanı artırır ve onların olumlu (pozitif) benlik kavramı geliştirmelerini sağlar. Ayrıca problem çözme yönteminin ve projeye dayalı öğrenmenin uygulanmasında çok iyi bir temel ve ortam hazırlar. Aktif öğrenmenin önemli bir boyutu olan diğerleri ile diyalog açısından gerekli özelliklerin gelişmesini sağlar.

**İşbirliğine dayalı öğrenme, öğrenenlerin bir masa etrafında oturup birlikte çalışması ya da bir iki kişinin bütün işi yüklediği bir grup projesi demek değildir.**

İşbirliğine dayalı öğrenmenin beş temel özelliği vardır:

1. **Olumlu bağımlılık/dayanışma** - Her grup üyesi diğer grup üyelerine bağımlı olmalıdır, çünkü her bir üyenin katkısı olmadan projenin amacına ulaşması mümkün değildir.
2. **Yüz yüze etkileşim** - Öğrenenler doğrudan doğruya birbirleriyle çalışırlar.
3. **Bireysel sorumluluk** - Her grup üyesi sorumluluk almalı, kendi payına düşeni yapmalı, bilgileri öğrenmeli ve katkıda bulunmalıdır.
4. **İnsan ilişkilerine ve ilgili becerilere ağırlık** - Öğrenenler sosyal becerileri, soruları etkili bir şekilde sormayı, arkadaşlarını övmeyi, liderliği, karar vermeyi, etkileşimi, iletişimi, çatışma yönetimini ve diğer öğrenenlerin öğrenmelerine yardım etmeyi öğreneceklerdir.
5. **Grubun kendini değerlendirmesi** - Grup içi değerlendirme.

İşbirliğine dayalı öğrenme yaklaşımını uygulayacak bir eğitici önce öğrenenlerin yaş, cinsiyet ve mesleki özelliklerine göre grup büyüklüğüne karar vermelidir. Genel olarak bir grupta üç ten az altı kişiden fazla olması grubun verimli çalışmasını zorlaştırabilir. İdeal grup büyüklüğü 3-4 kişidir. Eğiticinin, grupları belli özellikleri (cinsiyet, kültürel özellikler, deneyim durumları, ilgiler/hobiler, grup çalışmasına ayrılacak zaman) araştırarak ve

dikkate alarak – farklı yeteneklerde ve ortak ilgi alanı oluşturması daha yararlı olmaktadır. Ayrıca eğitici yetişkinlere grupla birlikte etkili çalışmanın nasıl olacağı konusunda yardımcı olmalıdır. Grupla çalışmak için gerekli tutum ve beceriler öğretilmelidir.

Örnek olarak öğrenenlerin geliştirebileceği grup becerileri, çalışma/süreç becerileri (zamanlama ve yardım alma), oluşturma becerileri (daha ileri çalışma/süreç becerileri, görüşleri geliştirme), birleştirici/bütünlüyci beceriler (fikirlere birleştirme, farklı cevaplar ve hipotezler ortaya koyma) olarak öğretilebilir. İşbirliğine dayalı öğrenme sürecinde takım/ekip ruhu kurma ve geliştirme, grup olarak takım ruhu geliştirme, iletişim, bilgileri anlama ve değerlendirme, kavram geliştirme, paylaşma, sunma, başkasına öğretme, dinleme, katılma, yardımlaşma, çatışma yönetimi ve sorumluluk alma gibi akademik, kişisel ve sosyal beceriler gelişebilir.

Bu yöntemi derste uygulamak için en basit olarak, sınıf 3-4 kişilik gruplara bölünebilir. Her grubun lideri ve/veya sözcüsünü belirlemesi istenir. Yapılacak işin açıklanması ve her grup üyesine bir sorumluluk verilmesi grubun çalışmasını kolaylaştırır. Ancak her öğrenene grupta yapılan işle ilgili konuşma ya da raporlama işi verilebilir. Grupta lider, sözcü ve diğer roller farklı etkinliklerde değişebilir.

Ayrıca daha uzun süreli ve sistemli olarak ders içi ve dışı etkinlikleri, çalışmalarını içeren grup çalışması da yapılabilir. Grup ödevleri, grup araştırmaları ve projeleri, yanı sıra ayrılıp birleşme gibi çeşitli alternatif uygulamalar da bulunmaktadır. Ayrıca her zaman için kendi grubunuza ve alanınıza özgü uygulamalar yapmanız mümkündür. Bu konuda daha fazla bilgilenmek için bölüm sonunda bulunan kaynaklardan yararlanılabilir.

Her gruba, daha önce işlenen bir konuyu hatırlama, bir soruyu cevaplama, yeni bir probleme çözüm arama, bir formülde ya da süreçte bir sonraki adım üzerine çalışma, bir örnek ya da pratik durum düşünme, verilen bir sonucun neden yanlış olabileceğini anlama, bir soru üzerinde beyin fırtınası yapma, yeni bir soru üretme, anlatılan konuyu özetleme gibi işleri yapmak üzere gerçekçi bir süre verilir. Daha sonra cevaplar dinlenir.

Sınıflarınızda kullanılabilecek bir diğer işbirliğine dayalı öğrenme türü **"düşün-eşleş/ eşinle tartış- grupla paylaş"** olabilir. Burada

bir problem ya da soru sunulur. Öğrenenler önce kendi kendilerine bireysel olarak beş dakika problemi düşünür. Sonra görüşlerini tartışmak için bir başka katılımcı ile eşleşir ve ortak bir görüş geliştirirler. Daha sonra eşleşen katılımcılar grupla görüşlerini paylaşırlar. Problemlerin karmaşık olması durumunda eşler başka eşlerle görüşlerini paylaşabilirler. Bu etkinlikte problem çözme stratejileri ve yaklaşımları geliştirilir.

**Uzman grupları:** Konu ya da problem alt konulara/alanlara bölünür. Konu/alan sayısı kadar grup yapılır. Her grupta bir konu/alan çalışılır, tartışılır. Uzmanlaşan bireylerden - her grupta bir alt konu üzerinde uzmanlaşmış bir kişi olacak şekilde - karma gruplar oluşturulur. Konu/problem karma grupta tartışılır, sonuçlar kaydedilir ve sunulur.

**Duvar yazısı oluşturma:** Soru, konu, kavram seçilir. Alt sorular oluşturulur. 3-5 kişilik gruplar oluşturulur. Teknik açıklanır. Her gruba bir soru, poster kağıdı ve kalem verilir. Her grup 3-5 dakikada düşünüp soruya bir cevap yazar (post-it de yerleştirebilir). Posterler bir sonraki gruba geçirilir ve kendi sorularına gelinceye kadar devam edilir. Cevaplar özetlenir, sunulur ve duvara asılır.

Bir diğeri, **"problemleri değişme"**dir. Katılımcılar gruplara ayrılır. Her grup dersle/konuyla ilgili sorular/problemler hazırlar ve farklı renklerdeki kartlara yazar. Cevabını da kartın arkasına yazar. Sonra kartlar değiştirilir ve arkadaki cevaba bakmadan soru okunur, üzerinde tartışılır ve ortak bir cevap hazırlanır. Eğer grubun cevabı kartın arkasındaki cevapla aynı değilse bu cevap da alternatif olarak yazılır. Daha sonra grup olarak birden fazla cevabı olan sorular üzerinde tartışma yapılır.

Diğer bir uygulamada, her 3-4 kişilik gruba üst düzey düşünme becerilerini ortaya çıkaracak "Buradan nasıl bir sonuç çıkarılabilir? .....nin güçlü ve zayıf yönleri nelerdir? .....neden önemlidir? .....na/ne yeni bir örnek ne olabilir? Neden? ..... olursa ne olur? ..... nasıl açıklanır? ..... nasıl etkiler?" gibi bazı soru biçimleri gösterilir. Önce her öğrenen, işlenen ya da okunan konu üzerinde birkaç soru hazırlar. Küçük grup bir araya gelir soruları tartışarak cevaplamaya çalışır. Daha sonra soruların özellikle tartışmalı cevapları tartışılır. Gerekli yerlerde eğitici de düzeltmeler, açıklamalar ya da bilgi desteği sağlar.

Sonuç olarak, sorumlulukların ve kaynakların paylaşıldığı ve ortak bir amaca dönük olarak çalışmaların yer aldığı işbirliğine dayalı öğrenmede çok yönlü özellikler geliştirilebilir.

## Tartışma

Etkileşime dayalı yöntemlerden olan **tartışma** aynı zamanda diğer yöntemlerle birlikte kullanılabilen yararlı bir alternatiftir. Bu yöntem etkileşim yoluyla bilgilenmenin ve bilgileri anlamının yanı sıra bilgilerin paylaşılmasıyla sosyal becerileri ve iletişim becerilerini geliştirmeye de yarar. Temel amaçları, bilgileri gözden geçirme ve kalıcı hale getirme, konular, olaylar ve problemler ile ilgili görüşleri ve duyguları yansıtmaya, yeni kavramları kullanma, eski bilgileri yeni durumlara uygulama, eleştirel düşünme, düşünce ve görüşleri inceleme, problemlere çözüm yolları arama ve sözel iletişim becerilerini geliştirmedir. Tartışmada hem öğretmen-öğrenci hem de öğrenci-öğrenci etkileşimi vardır. Büyük ya da küçük grupla yapılabilir, homojen ya da heterojen olan gruplarda uygun sınıf düzenlemesiyle (U, O ya da C) uygulanır ve öğretmen destekleyici, düzenleyici, katılımcı, gözlemci kaydedici bir role sahiptir. Tartışma yönteminin temel aşamaları aşağıdaki şekildedir:

1. Tartışma probleminin seçimi – Öğrencilerin tutumları ve ön bilgileri dikkate alınır. Konunun ilgi çekici olmasına özen gösterilir. Problem açık, anlaşılır ve sınırlı biçimde ifade edilir.
2. Tartışmayı yönlendirecek soruların belirlenmesi – tartışmayı açış, geliştirme ve kapama/toparlama soruları belirlenir.
3. Araç ve tekniklerin belirlenmesi – Öğrencilerde ortak yaşantı sağlanması amacıyla tartışma öncesinde veya tartışma sırasında dramatizasyon, sergi, yakın çevre gezileri, yazılı materyaller, video, film, radyo, TV, resim, karikatür vb. kullanılabilir.
4. Tartışmanın yapılacağı fiziksel ortamın düzenlenmesi
5. Değerlendirme ve özetleme

Grup tartışması yapılacaksa aynı konu; önce küçük gruplar içerisinde tartışılmalı, daha sonra topluca tartışılmaya geçilmelidir. Katılımcıların "tümünün" düşünce ve görüşlerini rahatça söylemelerine olanak sağlanmalıdır. Ayrıca amaca ve konuya uygun olarak, tar-

tışma, açık oturum şeklinde eğiticinin yönetiminde farklı uzmanlık alanlarından davet edilen konuk tartışmacılarla yapılabilir.

### Gösterip Yaptırma

Bir işlemin uygulanmasını; bir araç-gerecin çalıştırılmasını, bir sürecin nasıl geliştiğini önce gösterip açıklama, sonra da katılımcıya alıştırmaya ve uygulama yaptırarak öğretme yoludur. Bireysel ya da grupla etkileşime dayalı olarak kullanılabilir.

Nasıl Uygulanır?

- Gösterim anında kullanılacak şema, grafik, slayt, film vd. araç-gereçler önceden hazırlanır ve gösterimin tüm öğrenciler tarafından görülmesi sağlanır.
- Gösterim sırasında kısa aralıklarla özetleme yapılır.
- Soru cevap tekniği ile desteklenir.
- Gösterim ile ilgili gözlem formu, yazılı özet kullanılır.

Uygulamada Önerilen İpuçları:

- Kazandırılacak beceriler, önce eğitici - uzman tarafından yapılarak ya da görsel araçlar kullanılarak katılımcılara gösterilmelidir.
- Her katılımcıya, istenilen beceriyi kazanması için, yeterli zaman ve tekrar yapma şansı verilmelidir.
- Beceriler sırayla ve aşamalı olarak öğrencilerin algılama farklılıkları dikkate alınarak öğretilmeli, bir beceri tam öğrenilmeden diğerine geçilmemelidir.
- Katılımcılara önce basit, kolay ve yapabilecekleri işler yaptırılmalıdır.

### Problem Çözme/Probleme Dayalı Öğrenme/Proje Temelli Öğrenme

Problem çözme; bilimsel araştırma, eleştirel düşünme, karar verme, sorgulama süreçlerini içermektedir. Problem çözme sürecinde düşünürken, tümevarım ve tümdengelim yapılabilir.

Nasıl Uygulanır?

- Problemi anlama, farkına varma ve sınırlama,
- Alternatif hipotezler (sınanabilecek çözümler) geliştirme,
- Farklı kaynaklardan (yazılı, İnternet, insan vb.) bilgilere erişme, değerlendirme (eleştirel düşünme) ve kullanma,

- Yeni bilgilere göre hipotezleri (çözüm yollarını) değiştirme,
- Bilgilere ve akıl yürütmeye dayalı olarak problemler ve ilgili koşullar için çözüm yollarını açık olarak geliştirme,
- Çözümü uygulama, elde edilen sonuçlara göre önerilerde bulunma.

### Eleştirel Düşünme

**Problem çözmenin ön şartı olan eleştirel düşünme, belli bir konu ile ilgili veri, bilgi ve kanıtları toplamak, farklı görüşler ve bakış açılarını incelemek, incelenen görüşlerin dayandığı varsayım, veri, bilgi ve kanıtları gözden geçirmek, görüşler ile gerçek bilgilerin ayırımını yapabilmek ve bunlar ışığında bir yargıya varmak anlamına gelmektedir.**

Hareketleri, kararları, gerekçeleri sorgulamak, mevcut inanç sistemine alternatifler düşünebilmek. Birçok insan çevrelerindeki dünya ile ilgili belli inançlar geliştirmiştir ve bu inançlarından çok emin olduğu için düşüncelerine ve hareketlerine farklı bir açıdan bakma gereğini duymaz, kendisini böyle daha rahat hisseder. Burada eğiticinin önce kendi zayıflıklarını göstermesi ve öğrenenlere model olması, daha sonra öğrenenlerin eleştirel düşünmeyi geliştirmeye etkinliklere katılmalarını istemesi yararlı olacaktır.

Eleştirel düşünme için gerekli beceriler:

- Soruyu anlama
- Nedenleri, kanıtları araştırma, sorgulama
- Çok iyi bilgilenme
- Kaynak araştırma ve kullanma
- Genel durumu dikkate alma
- Temel noktayı gözden kaçırmama
- Alternatifler arama
- Açık düşünceli olma
- Başkalarının duygu ve görüşlerine duyarlı olma

Eleştirel düşünmeyi geliştirici yöntem ve teknikler:

Bu beceriyi geliştirmek amacıyla gazete haberleri üzerinde yukarıdaki becerileri kullanarak düşünme alıştırmaları yapılabilir.

Örnek olarak; "aşağıdaki metin ile ilgili ne düşünüyorsunuz?" sorusunu sorarak bir uygulama yapabiliriz:



“Uluslararası bir araştırmada, aile içi ve kadına yönelik şiddetle ilgili olarak yetişkin eğitici uzmanların yaptığı eğitimlerin sadece kadınlar için yararlı olduğu ve kadın eğiticilerin kullanılarak aile ortamında yapılacak çalışmaların daha başarılı ve nitelikli sonuçlar verdiği, bu uzmanları yetiştirmek için geliştirilen programların bu yönde değiştirilmesinin gerekli olduğu ifade edilmiştir.”

Eğitim sürecinde kullanabileceğiniz diğer teknikler aşağıda açıklanmıştır

- Senaryo Analizi: Hayali bir senaryoda ana karakterin karar verme durumu, kendilerini ana karakterin yerine koymaları, onun davranışlarını etkileyen varsayımların doğruluğu ve geçerliğinin sorgulanması, alternatif ya da zıt görüşlerin geliştirilmesi.

- Soru Sormak: Sunumlar sonunda sorular sormak, alternatif bakış açılarını göstermek, varsayımları sorgulamak.

- Kritik Olay Tekniği: Öğrenenlere en çok ve en az katıldıkları dersi/konuları ya da durumları sormak, en yararlı gördükleri, en anlaşılabilir gördükleri, en çok şaşırdukları yaklaşım ve durumları sormak.

- Eleştirel Tartışma: Belli bir sorunu farklı iki bakış açısından inceleme, tartışma ve daha sonra tüm grup olarak değerlendirme, yansıtma yapma, yazılı olarak da yansıtma - problemin varsayımlarını inceleme, yeni bakış açıları kazanılması, varsayımların doğruluğunu sorgulama.

- Yapılandırılmış Eleştirel Sohbet: Kendi varsayımlarının farkına varma ve ne kadar sağlam olduklarını araştırma, kendi fikirlerine ve hareketlerine farklı açılardan bakma ve geleceğe dönük dersler çıkarma amaçlı.

Örneğin, hikâyeci, detektif ve sohbeti yöneten hakem olarak üç rol var ve herkese bu rolleri oynama şansı veriliyor. Hikâyeci kişisel bir deneyimini anlatıyor. Detektif deneyimi/olayı anlamak için sorular soruyor, hikâyecinin varsayımlarını söylüyor, varsayımların farklı yorumlarını iletiyor, hakem sohbeti yönetiyor, yargılama yapıldığında uyarıyor. En sonunda katılımcılar konu ve süreçle ilgili ne öğrendiklerini ifade ediyorlar.

- Eleştirel okuma: Belli bir metni okuma, varsayımların analizi, bilginin kullanılması, bilginin kültürel kökenlerinde farklı yaklaşımların

analizi, bilginin temelindeki ve sunuluş biçimindeki olumlu ve olumsuz değerlendirmeler, yetişkin eğitimi ile ilgili fikirlerin temelindeki değerlerin analizi, okuma süreci sonunda metin ile ilgili kültürel yanlılık durumu, doğruluk ve sorumluluk açısından betimleme ve zorlama durumu, önemli yaşantısal eksiklikler. Etik sorunlara ne derece önem verilmiş, iletişim-sel olarak kimin fikri yansıtılıyor? Uygulamayla nasıl bağlanmış? Kimin çıkarları gözetiliyor? Roller nasıl belirleniyor?

### Bir konunun lehinde ve aleyhinde konuşma

Örneğin, “kırsal alanda çalışan kadınların daha çok problemleri vardır” görüşüne katılan ve katılmayanlar görüşlerini ve nedenlerini paylaşırlar.

### Örnek Olay

Problem çözmede kullanılabilecek bir yöntem örnek olay yöntemidir. Bu yöntemde amaç, belli bir olayı, problem durumunu ayrıntılı olarak inceleme ve çözüm yolları arama, çözüm yoluna neden ve nasıl ulaşıldığını incelemektir. Bu yöntemin özellikleri, uzun bir hazırlık gerektirmesi, derinlemesine araştırmaya dayalı olması, eğiticinin problemi ve materyali iyi bilmesi, öğrenenlere açık ve tam bilgilendirme yapılmasıdır.

**Gerçek hayatta karşılaşılan ya da hayali bir olay veya problem eğitim ortamında incelenbilir. Gazete haberi, tutanak, öykü, kanun maddesinin yorumu vb. örnek olay için bir araç olabilir.**

### Örnek olay nasıl uygulanır?

- Bir çalışma konusu, örnek olay seçilir, yazılı ve görsel malzemelerle sunulur.

- Konu/problem ile ilgili bilgi toplanır, tartışmayı sağlayacak sorular önceden hazırlanır, verilerle desteklenir.

- Olay sebep ve sonuçlar açısından analiz edilir. Amaçlar, sorular, ilke ve kurallar tartışılır. Grup planlama teknikleri uygulanır. Farklı görüşler ve bakış açıları sergilenir.

- Karar vermek için alternatifler belirlenir. Gruplar olayın nedenlerine ve çözümüne ilişkin öneriler getirir, kararlarını ve nedenlerini ortaya koyarlar. Tüm grup seçimini yapar ve karar verilir.

- Sonuçların değerlendirmesi yapılır. Paylaşılan düşünme biçimleri ve sonuçları, karar verme süreci, yaşamda/işyerinde uygulama biçim ve olanakları incelenir.

### Uygulamada önerilen ipuçları şunlardır:

- Ele alınacak örnek olayda, temel sorun iyi belirlenmelidir.
- Katılımcılardan, sorunun ayrıntılı çözümlenmesi istenmeli, böylece iyice anlaşılması sağlanmalıdır.
- Örnek olay, çalışmanın hedefleri ve kazanılacak değerler açısından ilişkilendirilmelidir. Problem çözme becerilerini geliştirmede kullanılabilecek ve örnek olay yönteminin özelliklerini taşıyan bir yöntem de **Altı Şapkalı Düşünme**'dir. Edward De Bono, insanların birkaç farklı şekil ve yaklaşımla kavrama ve düşünme eylemini gerçekleştirebildiğini incelemiştir. Bu yaklaşımlar hakkında teori geliştiren yazar, insanların düşünme alışkanlıkları ile kendilerini kısıtlayarak, sadece bir veya iki yaklaşımla düşünme eylemini gerçekleştirdiğini gözlemlemiştir. De Bono, farklı yaklaşımların tanımlanması ve bu yaklaşımların nasıl kullanılabileceğinin öğretilmesi durumunda, insanların bu yaklaşımları kullanarak, toplantılarda ve takım çalışmalarında çok daha üretken olabileceğini öne sürmüştür.

Belli bir problemi, örnek olayı ya da durumu farklı bakış açılarından ve yönlerden incelemeye olanak sağlayan bu yöntem aynı zamanda motivasyonu yükseltici niteliktedir. Düşünme ve önerilerin belirli bir düzen içinde sunulması ve sistematikleştirilmesi söz konusudur. "Şapkalar" farklı düşünme yaklaşımlarının ayrıştırılması için kullanılan bir semboldür. Bu amaçla altı renk şapka hazırlanır ve katılımcılar şapkalarını takarak o şapkanın temsil ettiği bakış açısını canlandırır. Şapkaların rengi değiştikçe rengin simgelediği düşüncelerin belirli bir düzen içinde sırasıyla sunulması beklenir.

### **Beyaz Şapka: Net bilgiler (tarafsız şapka) - Objektif veri toplama**

#### Hangi bilgilere ihtiyacım var?

Görüşülen konu ile ilgili net bilgiler, kanıtlar, raporlar, veriler, sayılar, araştırmalar sunulur.

### **Kırmızı Şapka: Duygular ve heyecanlar (duygusal, kişisel şapka) - Sübjektif yön**

#### Nasıl hissediyorum?

Görüşülen konu ile ilgili olarak kişilere hiçbir dayanağı olmadan sezgilerini ve duygularını söyleme şansı verilir.

### **Siyah Şapka: Tehlikeler (kötümser şapka, önlem şapkası) - Konunun olumsuz yönleri**

Konunun riskleri, gelecekte doğurabileceği problemler, eleştiriler ortaya çıkarılır.

### **Sarı Şapka: Avantajlar (iyimser şapka, yararlar şapkası) - Konunun olumlu yönleri**

O işin avantajları ortaya koyulur, övgüler yapılır, getirileri göz önüne alınır.

### **Yeşil Şapka: Yaratıcı düşünme (yenilikçi, üretken, alternatifler şapkası)**

#### Ne yapabilirim?

Konuyla ilgili alternatifler, yeni yaklaşımlar nelerdir? Bu problemi çözmek için ne yapabilirim? Yaratıcılık ön planda tutulur ve etkinliğe katılanların yaratıcı olmaları teşvik edilir. Burada önemli olan tüm düşüncelerin sorgulanmadan ve eleştirilmeden kabul edilmesidir. İlk bakışta garip gelen fikirler daha sonra çok yararlı olabilir. Fikirler rahatlıkla söylenmelidir. Grupla en iyi olanlar seçilir. Ne kadar çok fikir üretilirse o kadar iyidir.

### **Mavi Şapka: Sonuçlar (serinkanlı durum analizi, kontrol şapkası)**

#### Durum ne idi? Şimdiki durum nedir? Durum ileride ne olacaktır?

Düşünme süreci sistematize edilir. Düşünme sürecinin üzerinde düşünme, tüm süreci gözden geçirme söz konusudur. Çalışmanın sonuçları ortaya çıkarılır ve özetlenir.

Bu tekniğin uygulanmasında,

- Düşünme sürecine odaklanıp geliştirmek,
- Yaratıcılığı cesaretlendirmek, farklı açılardan düşünmek,
- İletişimi iyileştirmek,
- Karar verme sürecini hızlandırmak,
- Tartışmalardan kaçınmak amaçlanmaktadır.

Örneğin, bir sorunun incelenmesi ve çözüm üretilmesine dair bir toplantı düzenlenecek olursa, böyle bir toplantıda, çözüm için, Altı Şapkalı Düşünme Tekniğinin kullanılması mümkündür. Önce sorun incelenir, sonra çözüm önerileri üretilir ve daha sonra eleştirel değerlendirmelerin sonucunda uygun çözüm seçilir. Toplantı, herkesin, **mavi şapkanın** toplantıyı nasıl idare edeceğini, nasıl hedef ve amaçlara ulaşılacağını duyuracağı beklentisi ile başlar. Tartışma **kırmızı şapkanın** soru-

nu çözümünü ile ilgili fikir ve tepkileri toplama düşüncesi ile devam eder. Bu faz gerçek çözüm için kısıtların geliştirilmesi için de kullanılır. Tartışma, fikirler ve muhtemel çözümler üretmesi için **yeşil şapkaya** geçer. Daha sonra tartışma, bilgi üretmeyi düşünen **beyaz şapka** ile çözümleri eleştirmeyi düşünen **siyah şapka** arasında gider gelir.

Herkes herhangi bir anda belli bir yaklaşıma odaklandığı için, grup, bir kişinin (kırmızı şapka) duygusal tepki göstermesinden ya da başka bir kişinin (beyaz şapka) objektif düşünmeye ve yine bir başka kişinin (siyah şapka) yaklaşımlara eleştirel olmaya çalışmasından çok daha fazla işbirlikçi olacaktır.

### **Gerçeğe yakın durumları canlandırma - Rol oynama ve simülasyon (benzetim)**

Drama, rol oynama ve simülasyon, eğitici oyunlar deneyimlere dayalı yöntem ve teknikler içinde yer alır. Bilişsel, duyuşsal ve bedensel gelişim için gözlem becerilerini, sosyal becerileri, sözlü ve sözsüz iletişim becerilerini, yaratıcı düşünmeyi ve eleştirel düşünmeyi geliştirir.

Bu yöntemde yukarıda sayılan belli beceri, tutum ve değerlerin yanı sıra, hayal gücünü geliştirmek, değerlendirmek ve gerçek yaşam, rollere hazırlanmak amacıyla öğrencilerin kendilerini farklı rollere hazırlamaları ve bu rolleri canlandırmaları söz konusudur. Daha ayrıntılı olarak şöyle dersek:

- Belli bir durumda ne yapıldığını ve ne hissedildiğini canlandırma, başkalarının duygularını ve motivasyonunu anlama,
- Tutumları ve kavramları gösterme ve açıklığa kavuşturma,

- Sosyal durumları anlama,
- Gerçek durumlara hazırlanma,
- Problemlerle başa çıkabilmek için stratejiler planlama ve uygulama,
- Çözüm yollarını deneme,
- Liderlik ve diğer sosyal becerileri deneme,
- Belli bir mekânı algılama, anlama, kullanma ve geliştirme gibi amaçlara hizmet eder.

Burada gerçekçi bir durum yaratmak, öğrencilerin kendilerini o durumdaki kişilerin yerine koyarak, bilgilenme ve empati yoluyla o durumu öğrenmelerini, gerçeğe yakın bir biçimde canlandırmalarını sağlar. Rol oynama aynı zamanda belli beceri ve duyarlık geliştirmek üzere hayali bir kişiliği canlandırmayı da içerebilir. Simülasyon ise daha geniş bir biçimde yaşamdan seçilen bir kesit çerçevesinde tasarlanmış bir durumun ve ortamın içinde rol oynayarak belli beceri ve değerleri geliştirir. Burada gerçek durumun benzerinin oluşturulması ve bu durumdaki rolleri ve ilişkileri bir bütün olarak canlandırmak söz konusudur. Bu yöntemlerin yararlı yönleri:

- Aktif katılım,
- Risk durumunun düşüklüğü, hatalardan öğrenme şansı,
- Farklı özellikteki bireylerle uygulanabilirlik,
- Eğlendirici, çekici ve motivasyonu artırıcı,
- Grup içinde dayanışmaya, katılıma uygun olma,
- Kuramsal bilgiler ile uygulama arasındaki farklılığı görebilme ve ikisini birleştirme,
- Kendi özelliklerini tanıma ve etkilerini görme olanağı,
- İnsan ilişkilerini, ekiple çalışma ve çatışmayla başa çıkma becerilerini geliştirme,
- Kendi davranışlarına ve diğerlerine yaptığı etkiye duyarlık geliştirme,



- İnsan ilişkileri, takım becerileri, problem çözme ve çatışma ile başa çıkma becerileri geliştirme

olarak sıralanabilir.

Ancak eğlendirici yönün ağır basarak ve abartılarak kontrolden çıkabileceğini, bu yöntemin uzun hazırlık dönemi gerektirdiğini, zaman alıcı olduğunu, bazen problemler olabileceğini, kontrol etme güçlüğü olabileceğini, yüksek duyarlık düzeyi gerektirdiğini dikkate almak gerekir. Bu teknik, bilgi ve uzmanlık desteği gerektirir, çünkü süreci, tepkileri, davranışları ve duyguları kontrol etme güçlüğü olabilir. Bu bakımdan bu yöntem bu alanda yetişmiş, yeterli, deneyimli ve uzman eğitici/lider ile uygulandığında yararlı olacaktır.

Sonuç olarak şunu tekrarlamakta yarar vardır: Yöntemler, teknikler, materyaller eğitimin belli amaçlarına ulaşmak için seçilir ve birlikte kullanılır. Her yöntem ve tekniğin amaçlanan özellikleri geliştirmede bir katkısı vardır. Ancak eğitim belli etkinlikleri seçip sıralamak değildir. Neyi, ne için ve neden kullandığımızı ve ne derece başarılı olduğumuzu bilmemiz gerekir.

### **Belli Amaçların Geliştirilmesi İçin Kullanılabilecek Yöntem ve Tekniklerden Örnekler**

#### **Amaç: Aile içinde çocuğa yönelik şiddet ile ilgili bir problem durumunda uygun olan karar verme yaklaşımını uygulama**

- Problemi görsellerle desteklenmiş bir sunumla paylaşma,
- Soru-cevap tekniğiyle anlaşılmasını sağlama,
- İşbirliğine dayalı grup projesi yapma,
- Örnek olay yöntemini kullanma,
- Bulguları ve çözümleri grupla tartışma.

#### **Amaç: Toplumda kadın ve erkeklere yönelik algıların analizini yapma ve bir poster ile paylaşma ( uzun süreli eğitimler için bu konuda bir proje hazırlama ve uygulama amacı da olabilir)**

- Önce beyin fırtınası ve/veya rol oynama tekniğini kullanarak belli kavramlarla ilgili fikirleri, algıları ve sorunları analiz ederek ortaya çıkarma,
- Konuyla ilgili kavramları, alt konuları ve poster hazırlama sürecini anlatma ve soru-cevap ile destekleme,
- Bireysel ya da grup olarak posterleri uygulama,

- Poster sunumlarından sonra sonuçları grupla tartışma ve değerlendirme.

#### **Amaç: Kadına yönelik şiddetin nedenlerinden biri olan namus anlayışı üzerinde toplumsal cinsiyet rollerinin olumsuz etkileri ile ilgili bir probleme çözüm yolları önerme.**

- Bu problemle ilgili bir TV haberi ya da gazete haberinde olay incelenir,
- Bu olayın nedenleri davranışlar, düşünceler ve roller analiz edilir ve aralarındaki ilişkiler belirlenir,
- Bu problemleri engellemek için ne gibi önlemler alınabileceği düşünülür,
- Çözümler için toplumun farklı kurum ve kuruluşlarına düşen sorumluluklar belirlenir.

#### **Amaç: Özel ve kamusal alandaki şiddetin nedenleri ve kadın ve çocuk üzerindeki olumsuz etkileri ile ilgili farkındalık geliştirme**

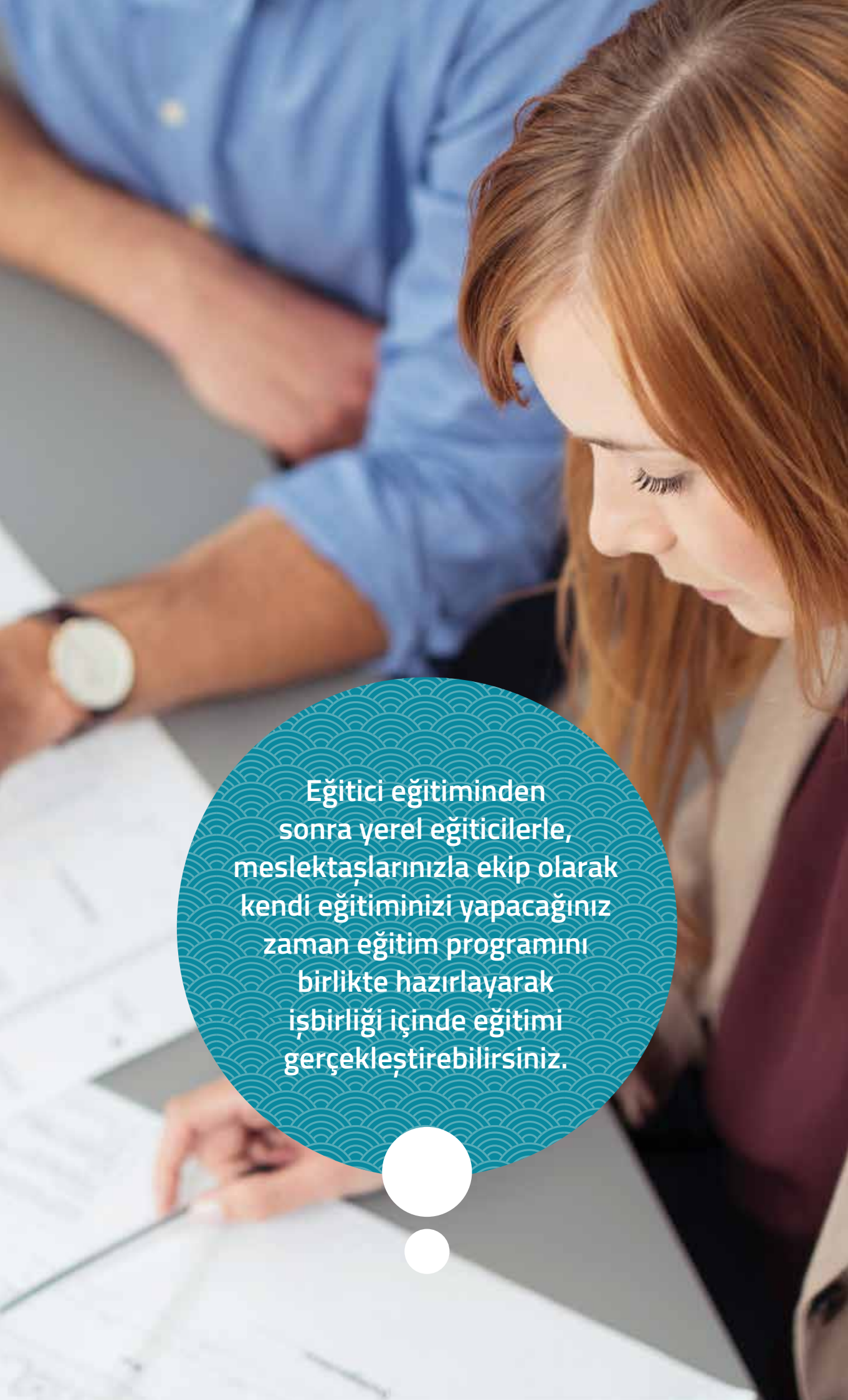
- Özel ve kamusal alandaki şiddet ile ilgili kısa bir sunum/anlatım yapılır,
- Bu konu ile ilgili olarak hazırlanan sorular öğrenenlere yöneltilir,
- Balık kılıcı kullanılarak problemin nedenleri belirlenir,
- Çocuk ve kadın üzerindeki olumsuz etkilerle ilgili beyin fırtınası yapılır,
- Eğitici ya da öğrenenler tarafından nedenler ve etkiler özetlenir,
- Gerekli durumlarda bilgilerle desteklenerek toplanır.

#### **Amaç: Kadına yönelik şiddet ile mücadele eden kurumlar arasında işbirliğini sağlayıcı yaklaşımları bulma ve nasıl uygulanacağına karar verme**

- Kadına yönelik şiddet ile mücadelede kurumların görevleri ve sorumlulukları ile ilgili beyin fırtınası yapılır,
- Farklı kurum temsilcilerinin katılacağı bilgilendirmenin ardından bir tartışma yapılır,
- Soru-cevap ile anlayışlar ve yenilik önerileri ortaya çıkarılır,
- Grup çalışması içinde yeni yaklaşımlar ve uygulamalar bulunur ve büyük grupla paylaşılır.

#### **Amaç: Belli iletişim becerilerini uygulama**

- Senaryolar hazırlanarak rol oynama tekniği ile aktif dinleme, geri bildirim gibi iletişim becerileri nasıl yapılır ve nasıl yapılmaz gösterilir,
- Gösterim eğitici tarafından ya da hazırladığı



Eğitici eğitiminden sonra yerel eğiticilerle, meslektaşlarınızla ekip olarak kendi eğitiminizi yapacağınız zaman eğitim programını birlikte hazırlayarak işbirliği içinde eğitimi gerçekleştirebilirsiniz.

senaryoya göre iki gönüllü öğrenen tarafından yapılır,

- Gösterim sırasında ve sonra becerinin, davranışların analizi yapılır, sorular cevaplandırılır,
- Gösterim sırasında bir gözlem formu ve yazılı bilgiler kullanılır,
- Tüm öğrenenlerden hazırlanarak aynı becerileri yapmaları istenir.

Eğitici eğitiminden sonra yerel eğitimcilerle, meslektaşlarıyla ekip olarak kendi eğitiminizi yapacağınız zaman eğitim programını birlikte hazırlayarak işbirliği içinde eğitimi gerçekleştirebilirsiniz.

### Öğretim Teknolojileri/Materyalleri

Öğretim teknolojileri/materyalleri yöntem ve tekniklerin etkisini artırarak aktif öğrenmeyi sağlamada eğitime destek olarak kullanılır. Burada materyaller geniş anlamda araç-gerçekleri kapsayacak biçimde kullanılmaktadır. Materyallerin üç önemli boyutu vardır:

**1. Fiziksel özellikleri:** Kullanılış biçimi- yazılı materyal, asetat, yazılım gibi

**2. Mesajı/İçeriği:** Materyalde taşınan ya da kapsanan bilgi – öğrenme tarzları, çoklu yetenek, öğretim yöntemleri gibi

**3. Soyutluk derecesi:** Mesajın ya da kapsamın gerçek/somuttan soyuta ya da sembolik olana doğru devamlılık gösteren özelliği – gerçek obje (bilgisayar), bilgisayarla ve kullanımı ile ilgili bilgilendirici bir metin gibi ...

Materyallerin öğretim yöntemleriyle birlikte amaçlara uygun olarak ve insanın bütünlüğünü dikkate alarak kullanılması, temel özelliklerinin bilinmesi, güçlü ve sınırlı yönlerinin ayırt edilmesi ve mevcut materyallerin belli ölçütlere göre değerlendirilmesi, yeni materyallerin bu ölçütlere göre geliştirilmesi gereklidir.

Materyallerde aranan temel özellikler şöyle özetlenebilir:

- Ders/alan/modül amaçlarının geliştirilmesini destekleyici içerik,
- Amaçlar çerçevesindeki beceri ve tutumların geliştirilmesine uygun olması,
- Farklı öğrenen özelliklerinin (öğrenme tarzları, çoklu yetenek vb.) dikkate alınması,
- Öğrenene ve konuya uygun etkinliklerin seçimi ve düzenlenmesi
- Açık ve anlaşılır olması,
- Dilinin ve düzeyinin öğrenene uygun olması
- Öğrenenin özerkliği (sorumluluk, bağımsızlık, farkındalık, karar verme, kendini değerlendirme, farklı bakış açıları) geliştirici öğretim öğelerini birleştirmesi,
- Öğrenmeyi sağlayıcı fiziksel görünüm/özellikler.

lendirme, farklı bakış açıları) geliştirici öğretim öğelerini birleştirmesi,

- Öğrenmeyi sağlayıcı fiziksel görünüm/özellikler.

Eğiticiler yeni materyalleri bu özelliklere göre geliştirmeli, karşılaştıkları materyalleri de kullanmadan önce bunlara göre değerlendirmeli, gerekirse değiştirmelidir.

Anlatım ya da sunumda kullanılan görsellerde olması gereken özellikler şunlardır:

- **Görülebilir** - Algılanma
- **İlgi çekici** - Merak uyandırma
- **Basit** - Anlaşılır olma
- **Yararlı** - İşe yarar olma
- **Doğru** - Gerçek bilgi kullanılma
- **Kalıcı** - Hatırdan kalma

Materyaller uygun kullanılırsa öğrenenin öğrenme sürecine yazılı ve çoklu ortamlar aracılığıyla problemler, işler ve sorular üzerinde çalışarak katılımı mümkün olur. Materyaller dersin konuları, kapsamını içermenin yanı sıra, bu bilgilerle ne yapılacağına yol gösterir. Materyaller aynı zamanda çok yönlü öğretim teknolojileri olarak da düşünülebilir. Bu teknolojilerin kullanımı öğretimde öğrenenlerin ve eğitimcilerin öğrenme ve öğretme olanaklarını geliştirebilir ya da engelleyebilir.

**Öğretim stratejileri (yöntem, teknik ve öğretim teknolojisi/materyaller) amaca ve öğrenen özelliklerine dönük olarak, planlamaya dayalı kullanılmadığı zaman, öğretim süreci etkinlik ve materyal yoğunluğu içinde öğreneni kaybeder ve aktif öğrenme yerine sadece zamanı doldurma söz konusu olur.**

## Yetişkin Eğitiminde Değerlendirme

Değerlendirme eğitim programının çok önemli bir boyutudur. Programın geliştirilmesi için öğrenen, eğitici, ortam ve program açısından önemli bilgilere dayalı olarak karar vermemizi sağlar. Programın,

- Hangi ihtiyaçlara ve problemlere dayandığını,
- Etkililiğini, amaçlarına ne derece ulaştığını,
- İhtiyaçların ne derece tatmin edildiğini,
- Öğretim sürecinin ne derece amaca dönük olarak işlediğini,
- Öğretim teknolojilerinin ve materyallerin etkililiğini,

- Eğiticinin ne derece etkili ve başarılı olduğunu,
- Geliştirilen özelliklerin iş ve eğitim alanında ne derece uygulandığını,
- Yeni bilgi, beceri ve tutumların daha sonra eğitilen gruplarda ne derece geliştirildiğini,
- Problemlerin çözümüne ne derece katkıda bulunduğunu,
- İletişim sürecinin nasıl gerçekleştiğini ortaya çıkarır.

Yukarıdaki amaçların gerçekleşme durumunu, eğitim sürecinden önce, eğitim sırasında ve sonunda kısa ve uzun vadeli olarak toplanan bilgiler, özellikler, gözlemler, etkinlikler, uygulamalar, öğrenme ürünleri ışığında anlayabiliriz. Yetişkin eğitiminde değerlendirilecek çalışmaların ve ölçütlerin belirlenmesi ve anlaşılması, öğrenenlerin kendilerini yönlendirmeleri ve değerlendirmeleri sağlıklı bir değerlendirme için gereklidir.

Yetişkin eğitiminde değerlendirme **ihtiyaç belirleme, süreç değerlendirme, eğiticiyi değerlendirme, ürün değerlendirme ve uzun vadeli etkileri izleyici değerlendirme** olarak yapılmaktadır.

Değerlendirme sürecinde geribildirim doğru kullanıldığında yapıcı bir özelliğe sahiptir ve öğrenenlerin bilgi, beceri ve tutumlarını geliştirmek üzere kullanılacak bir iletişim becerisidir. Öğrenenlere ve görevlilere kendi gelişmelerini değerlendirme ve ilerleme fırsatı verir. Olumsuz ifadeler yerine olumlu, yapıcı, geliştirici ifadeler kullanmak çok önemlidir.

**İyi bir geribildirim, sürekli, amaca ve öğrenene uygun, belirgin ve açık, davranışa dönük, hemen ve bireysel olmalıdır.** Geribildirim, öncelikler belirlenip ona göre yapılırsa ve sorumluluk tekrar öğrenene verilirse daha yararlı olur.

Öğrenenin geri bildirimine cevap vermesi de önemlidir. Geribildirim, eğiticilere öğrenenlerin fikirlerini değiştirme ve geliştirme fırsatını ve gelişmeleri daha iyi gözlemeleme fırsatını verdiği için öğretim sürecine çok olumlu katkılar yapar. Eğiticinin daha düşündürücü çalışmalar/işler hazırlamasına yardımcı olur. Ayrıca eğiticinin kendi performansı ile ilgili bilgi, görüş ve duyguları anlaması için de çok iyi bir araçtır.

**Sonuç olarak, değerlendirme olumlu, pratik, basit, anlaşılır ve öğrenenin değişebilen özelliklerine, davranışlarına dönük olmalı-**

**dır.** Bir eğitim programını değerlendirme sürecinde dört boyutta farklı veriler toplanabilir:

### **Katılımcının/öğrenenin eğitimle ilgili düşünceleri ve duyguları nelerdir?**

Öğrenenin eğitim programı ile ilgili algıları, ihtiyaçları, tepkileri, eğitim sırasında yaşadıkları, uyguladıkları, gözlemediği durumlarla ilgili görüşleri, eğiticilere öğrenme ile ilgili geri bildirimleri kapsar.

### **Katılımcı neyi, nasıl ve ne derece öğreniyor?**

Eğitim sırasında öğrenenlerde öğrenme, kazanım ve değişim göstergeleri, eğiticilere yöntem ve tekniklerle ilgili geribildirimleri kapsar.

### **Katılımcı öğrendiklerini hayata nasıl geçiriyor?**

Öğrenenlerin eğitimden sonra işlerine döndüklerinde kazandıkları bilgi, beceri ve tutumların ne derece yapacakları eğitime uygun olduğu, gerçek ortamda ne yaptıkları, öğrendiklerini uygulama ve davranışlarını değiştirme ile ilgili göstergeler, kanıtlar, iş başında eğitim ve eğitici ile ilgili geriye dönük değerlendirmeler, öğrenmenin transferi gibi konuları kapsar.

### **Katılımcının kurumu, kurumda çalışanlar, eğittiği insanlar nasıl etkileniyor?**

Kendi kurumundaki performansında meydana gelen değişiklikler, bireysel projelerini ve planlarını uygulama durumu, sosyal yarar göstergeleri, toplumsal problemin çözümünde ilerleme, insan kaynakları açısından kazançlar gibi konuları kapsar.

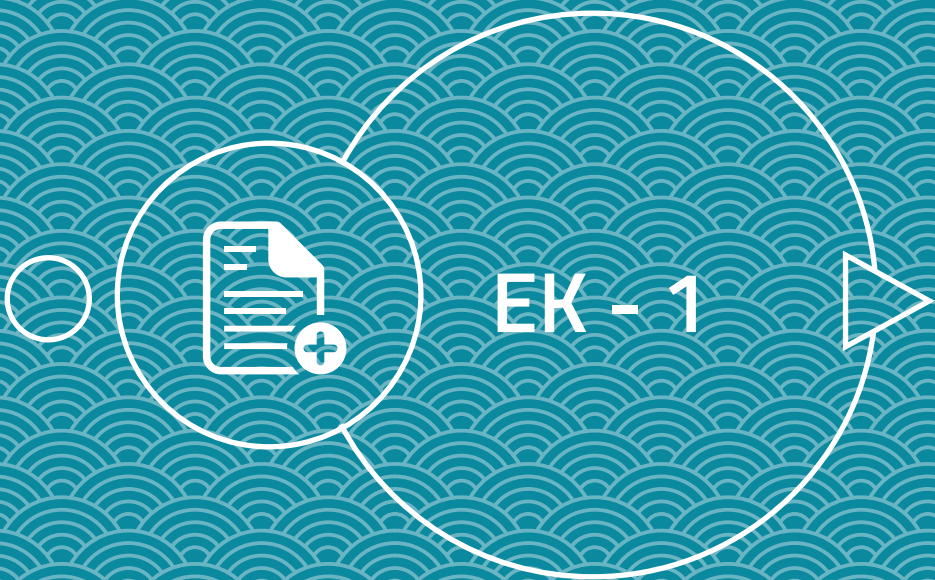
Değerlendirme yaparken belli standartlara uymak gereklidir. Bunları şöyle sıralayabiliriz:

**Kullanışlılık:** Yaptığımız değerlendirmeler nasıl kullanılacak? Ne işe yarayacak?

**Uygulanabilirlik/pratiklik:** Ne kadar pratik ve uygulamaya uygun?

**İnsan faktörünü dikkate alma:** İnsana verdiğimiz değer, özeline duyduğumuz saygı ile insanın bütünlüğü ile tutarlı mı?

**Gerçek/doğru bilgilere dayanma:** Katılımcılarla ilgili doğru bilgileri yansıtıyor mu? Yanlış görüş, yorum ya da genelleme içeriyor mu?







## Kadın Dostu Kentler Programı Yerel Kurum Eğitimlerinin Sürdürülebilirliği İçin Nelere Dikkat Edeceğiz?

### Amaçlar ve Planlama

Eğitimler neden yapılıyor? Gerekçe, kuramsal ve bilimsel temel nedir? Temel problem/ler nelerdir? Sonuçta ulaşılmak istenen ürünler nelerdir?

### Uygulama Süreci

Bilgiler, kaynaklar, insan kaynakları ve roller, ortamlar, öğretim teknolojileri ve materyaller amaçlara uygun olarak nasıl kullanılıyor?

### Eğitimden Ne Kazanılacak?

(Eğitimin yol açtığı değişim ve gelişmeler, eğitimler, uygulamalar, yöntemler, araçlar, kaynaklar, değişen algılar ve tutumlar, insan gücüne ve topluma etkiler, vb.).

### En İyi Uygulamalar

(Etkililik, verimlilik ve nitelik açısından yeni ve farklı olan yaklaşımlar, yöntemler, vb., - geleceğe dönük projeler için uyarlanabilecek ve kullanılacak modeller.)

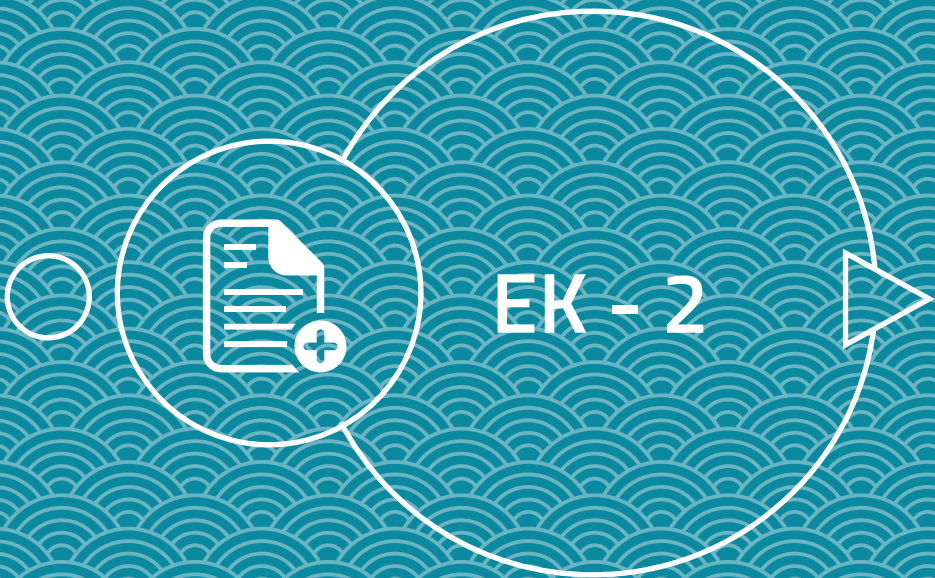
### Öğrenilen Dersler

(Varsa) Yapılan hatalar, başarısız olan yaklaşımlar, gözden kaçan engeller, durumlar, istenmeyen sonuçlar - hataları gidermek için öneriler.

### Sürdürülebilirlik ve Gelecek İçin Atılacak Adımlar

Eğitim programlarını devam ettirmek ve projenin ürünlerini geliştirmek için stratejiler ve ayrıntılı eylem planı üretmek, yapılacak işleri ve gelecek eğitimleri planlamak.







## DEĞERLENDİRME FORMU

### İnteraktif Eğitim Uygulamalarının Analizi

**Her eğiticinin ya da grubun kendisini ve diğer katılımcıları ya da grupları gözleme dayalı olarak değerlendirmesi için kullanılabilir.**

Lütfen birey ya da grup olarak kendi performansınız ve diğerlerinin performansı ile ilgili görüşlerinizi aşağıdaki boyutlara göre yazınız. Lütfen önce olumlu yönleri belirtiniz. Daha sonra geliştirilmesi gereken yönleri örnekler ve önerilerle açıklayınız.

Aşağıdaki boyutlarda **"Sorumluluk kimde?"** sorusunu sorabiliriz.

**Amaç/lar:**

**Konu/lar ve temel kavramlar:**

**Temel boyutlar:**

Lütfen her boyut için **olumlu yönleri ve geliştirilmesi gereken yönleri (varsa)** belirleyiniz. Geliştirilmesi gereken yönler varsa önerilerinizi ve örneklerinizi yazınız:

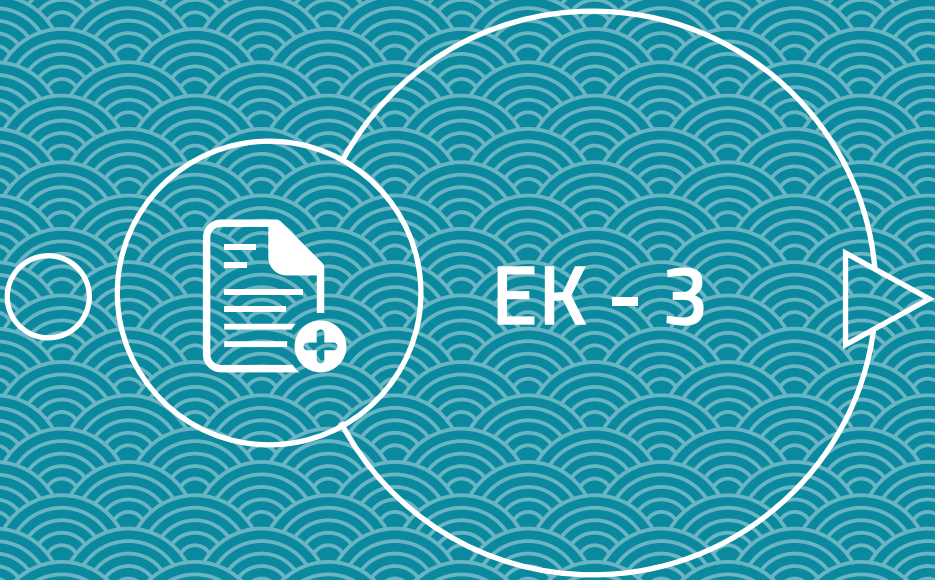
- Eğitime başlama, etkinlikler ve kapanış
- Amaçların gerçekleşme/kalıcılık derecesi
- İçerik düzenleme ve güncelleme
- Öğrenme tarzlarını dikkate alma
- Katılımcının/Öğrenenin rolü ve sürece katılımı
- Etkileşim tipi ve derecesi
- Eğiticinin rolü
- İletişim ortamı/insan ilişkileri
- Öğrenme ortamı/çevre kullanımı
- Yöntem/Teknik/Materyal/Teknoloji hazırlama ve kullanımı
- Zaman kullanımı
- Geribildirim ve Değerlendirme

**Duygular (Ne hissettiniz?):**

**Geliştirmek için (varsa) önerileriniz/örnekleriniz:**

**Ekleme istedikleriniz:**









## DEĞERLENDİRME FORMU

### Kendimize Soralım

**Lütfen bu eğitimle ilgili olarak aşağıdaki soruları örneklerle açıklayınız ve görüşlerinizi yazınız. Teşekkür ederiz.**

Ne öğrendim?

Nasıl öğrendim?

Bu eğitimde öğrendiklerim toplumsal cinsiyet eşitliğine, kadına/eğitime bakış açımı ne derece etkiledi?

Bundan sonra ne(ler) yapmak istiyorum? Yapacaklarım insanların/özellikle kadınların ve çocukların hayatını nasıl etkileyebilir?

Bu öğrendiklerimi meslektaşlarıma nasıl öğretebilirim/uygulayabilirim?

Bu uygulamada yardıma ihtiyacım var mı? Hangi amaç, konu, beceri, tutum, süreç ile ilgili?

Kadına yönelik aile içi şiddetle mücadele sistemi içinde çalışan diğer meslek elemanları ile nasıl işbirliği yapabilirim?

Ekleme istediklerim...

*Eğitimlerde karşılaşılan ortak dirençler ve baş etme yöntemleri için Eğitici Kiti'nin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği modülünden yararlanabilirsiniz.*





EĞİTİM  
DEĞERLENDİRME  
FORMU



## EĞİTİMİ DEĞERLENDİRME FORMU

Adınız Soyadınız? (İsteğe Bağlı)					
Cep Telefonu ve E-Posta (İsteğe Bağlı)					
Kurumunuz - Göreviniz (İsteğe Bağlı)					
EĞİTİM	Mükemmel		Orta		Zayıf
	5	4	3	2	1
1. Eğitim ve sunumların içeriğinin ihtiyaçları karşılması					
2. Yeni bilgi, beceri ve bakış açıları kazandırması					
3. Eğitimin beklentilerinizi karşılması					
4. Eğitimcilerin bilgi ve deneyim artırmada katkısı					
5. Eğitimde kullanılan yöntemlerin bilgi aktarımına ve öğrenmeye katkısı					
6. Görsel-işitsel iletişim araçlarının kullanımı					
7. Eğitimin genel değerlendirmesi					
PAYLAŞMAK İSTEDİKLERİNİZ					

EĞİTİM ORGANİZASYONU	Mükemmel		Orta		Zayıf
	5	4	3	2	1
1. Eğitim yeri					
2. Konaklama ve diğer hizmetlerin sunumu					
3. Eğitim öncesi bilgi akışı					
4. Eğitim mekânı (Işık, havalandırma vb.)					
5. Eğitim süresinin uygunluğu					
6. Eğitim organizasyonunun genel değerlendirmesi					
PAYLAŞMAK İSTEDİKLERİNİZ					

## KAYNAKÇA

- Açıkgöz-Ün, K. (2000). *Etkili Öğrenme ve Öğretme*, İzmir: Kanyılmaz Matbaası.
- Açıkgöz, Kamile (2002). *Aktif Öğrenme*, İzmir: Eğitim Dünyası Yayınları. s.172.
- Brooks, J.G. & Brooks, M.J. (1999). *In Search of Understanding: The Case for Constructivist Classrooms*, New York: ASCD.
- Cüceloğlu, D. (2000). *Yeniden İnsan İnsana*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Dale, E. (1969). *Audio-Visual Methods in Teaching*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Dee Fink, L. (1999). *A Model of Active Learning*. University of Oklahoma: Instructional Development Program. nklll
- Demirel, Ö. (1999). *Eğitimde Program Geliştirme*. Ankara: Pegem.
- Demirel, Ö. (2001). *Eğitim Sözlüğü*. Ankara: Pegem.
- Demirel, Ö., Seferoğlu, S. ve Yağcı, E. (2003). *Öğretim Teknolojileri ve Materyal Geliştirme*. 4. Baskı Ankara: Pegem.
- Demirel, Ö. (2004). *Öğretme Sanatı: Planlamadan Değerlendirmeye*. Ankara: Pegem.
- Demirel, Ö. (2004). *Eğitimde Program Geliştirme: Kuramdan Uygulamaya*. 6. Baskı, Ankara: Pegem.
- Diyanet İşleri Başkanlığı; KSGM; UNFPA (2010). *Kadına Yönelik Şiddetle Mücadelede Din Görevlilerinin Katkısının Sağlanması Eğitim Seti – Eğitim İletişimi, Yetişkin Eğitimi ve Eğitim Teknikleri*. Ankara: Damla Matbaası.
- Dökmen, Ü. (2008). *İletişim Çatışmaları ve Empati*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Erden, M. ve Akman, Y. (1995). *Eğitim Psikolojisi*. Ankara: Arkadaş.
- Galbraith, Michael W. (2004). *Adult Learning Methods: A Guide for Effective Instruction* (3rd ed). Malabar, FL: Krieger Publishing Company.
- Gürkaynak, İ., Üstel, F., Gülgöz, S. (2003). *Eleştirel Düşünme*, İstanbul: ERG.
- KSGM; EGM; UNFPA (2007). *Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesinde Polisin Rolü ve Uygulanacak Prosedürler Eğitimi - 1: Eğitici El Kitabı*. Ankara.

KSGM; EGM; UNFPA (2007). *Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesinde Polisin Rolü ve Uygulanacak Prosedürler Eğitimi - 3: Eğitici Eğitimi Kitabı*. Ankara.

KSGM (2008). *Kadına Yönelik Aile içi Şiddetle Mücadele Projesi: Yetişkin Eğitimi Kılavuzu*. Ankara: KSGM.

KSGM (2008). *Kadına Yönelik Aile içi Şiddetle Mücadele Projesi - Şiddete Maruz Kalan ve Şiddet Uygulayanlarla İletişim ve Görüşme*. Ankara: KSGM.

Senemoğlu, N. (1997). *Gelişim, Öğrenme ve Öğretim*. Ankara: Ertem Matbaacılık.

Silberman, M. (1996) *Active Learning*. Boston: Allyn and Bacon.

Şahin, T.Y. ve Yıldırım, S. (1999). *Öğretim Teknolojileri ve Materyal Geliştirme*. Ankara: Anı

Temiz, N. (2007). *Çoklu Zeka Kuramı: Okulda ve Sınıfta*. Ankara: Nobel.

Welzenis, I.(2007). *Eğitim Kurumları Eğiticileri Çocuk Adalet Uzmanları İçin İnteraktif Yetişkin Eğitimi Üzerine Eğitici Eğitimi: Eğitim Yöntemleri ve Araçları Hakkında Çalışma Kitabı*. Ankara: UNICEF - Türkiye/Adalet Bakanlığı.





