

ORTAK ANLAYIŞ VE DOĞRU İLETİŞİM İÇİN KAVRAMSAL NETLİK...

Kavramlar dış dünyadaki olgu, olay, nesne, fikir gibi gerçekliklerin zihindeki soyut tasarımlarıdır. Kavramlar sayesinde gerçeklikler açıklanabilir, anlaşılabilir, sınıflanabilir, genellenebilir, ilişkilendirilebilir ve soyutlanabilir. Dolayısıyla bir şeyin kavramı o şeyin bilgisi demektir. Dış gerçeklikler değiştikçe ki değişim doğanın özünde olan bir şeydir, o gerçeklikle ilgili kavramlar da kendisini ait olduğu gerçekliğe uyumlaştırmak için değişir, gelişir. Dolayısıyla kavramlar da dinamik ve yaşayan varlıklardır.

Kavramlar kişinin en temel ihtiyaçlarından birisi olan bilme ve anlama ihtiyacını gidermesinde yol göstericidir. Dolayısıyla bireysel varoluş açısından bir güven kaynağı ve dayanak noktasıdır. Bireyden toplum ölçeğine çıktıkça kavramlar, ortak anlayış ve doğru iletişimin altyapısı işlevi görür. Bu anlamda paylaşılmaya başlanan, ortak olarak kabul edilen kavramsal bilgiler, iletişimin, işbirliğinin, birlikte yaşamının ve toplumsal barışın altyapısı niteliğindedir.

Öğrenme ve gelişim kavramları üzerinde durmak, onları bir kez daha tekrar etmek, üzerinde durup düşünmek tam da bu ihtiyaçtan dolayı önemlidir. Öğrenme ve gelişim alanındaki tüm paydaşların kavramsal düzeyde birbirini doğru anlaması, öğrenme iletişimi, öğrenme başarısı, öğrenme emekleri ve yatırımları açısından son derece önemlidir. Ortak anlayış yoksa sektörde ortak bir işbirliği geliştirmek de kolay olmayacaktır.

Kuruluş amaçlarından birisi öğrenme ve gelişim sektörünü geliştirmek olan TEGEP, kavramsal netliğe bu nedenden dolayı büyük önem vermektedir. Bunun için alanla ilgili kavramların açıklamalarını içeren terimler sözlüğü çalışması başlatılmıştır. TEGEP, kavramların doğası gereği bu çalışmayı hiç bitmeyen bir çalışma olarak görmektedir. Yeni çıkan teknolojilere, uygulanmaya başlanan yöntemlere, yeni anlayış ya da kuramlara, güncel araştırma bulgularına göre terimler gözden geçirilecek ve de yenileri eklenecektir.

Bu rehberde genel terimler içinden seçilen bazı terimlere yer verilmiştir. Bundan sonraki süreçte tüm terimler TEGEP'in web sayfasında yer alacaktır.

Ortak bir anlayış oluşturmaya katkı sağlaması dileğiyle...

TEGEP Eğitim ve Gelişim Platformu Derneği

GENEL BAKIŞ: ÖĞRETİM, YETİŞTİRME, EĞİTİM, GELİŞTİRME, ÖĞRENME

INSTRUCTION, TRAINING, EDUCATION, DEVELOPMENT, LEARNING

Öğretim, yetiştirme, eğitim, geliştirme ve öğrenme kavramları zaman zaman birbirinin yerine kullanılmaktadır. Bu kavramlar genel konumlama açısından kısaca şu şekilde tanımlanabilir.

Öğretim belli konuların yapılandırılmış bir şekilde ve çeşitli kanallardan aktarılması sürecidir.

Yetiştirme daha kısa vadeli, amaçlı, belli bilgi ve becerileri hızla kazandırmayı hedefleyen bir eğitim türüdür.

Eğitim ise tüm bunları kapsayan bir kavramdır. Öğretim ve yetiştirme yoluyla edinilen bilgiler, bireyin farklı kanallardan elde ettiği kazanımlar ve etkileşimde bulunduğu çevrelerden gelen kalıcı izler de eğitim şemsiyesi altındadır.

Gelişim eğitimle gelinen ya da gelinebilecek seviyelere işaret eden kavramdır.

Öğrenme ise yetiştirme, eğitim, öğretim, geliştirme süreçlerinin birey üzerinde bıraktığı kalıcı etki olarak tanımlanabilir.

Öğretim Instruction

Öğretim, belirli hedefler gözetilerek hazırlanan ve bir dizi “öğrenme deneyimi” yaşatmayı hedefleyen faaliyetlerin uygun şekilde tasarlanması ve uygulanması sürecidir. İş ortamında çalışanların yetkinliklerini artırmak için yetiştirme programlarının hazırlanması ve uygulanması bir öğretim sürecidir. Çalışanların bireysel olarak öğrenebilecekleri kılavuzlar, iş yardımcıları ya e-öğrenme programları hazırlamak ve çalışanların bu kaynaklardan faydalanması bir öğretimdir. Bir yöneticinin ya da deneyimli bir çalışanın başka bir çalışana bir işin nasıl yapılacağını göstermesi, onu izlemesi ve düzeltici geribildirimler vermesi de bir öğretimdir.

Yetiştirme Training

Yetiştirme, bir kişiye ya da gruba, belli bir alanda, belirlenmiş bir ihtiyacı (boşluk) kapatmaya yönelik bilgi ve beceri kazandırma sürecidir. Hedefleri net bir şekilde belirli, kısa vadeli, yoğunlaştırılmış ve daha çok performans odaklıdır. İş ortamında bir çalışanın standartlara uygun olarak çalışabilmesi, işin gerektirdiği bilgi ve becerileri kazanması ve başarılı bir performans gösterebilmesi için düzenlenen eğitsel etkinlikler daha çok yetiştirme nitelikli eğitimlerdir. Yetiştirme eğitimleri bazen çok sınırlı hedefleri gerçekleştirmek için mikro düzeyde bazen de birçok alanda gelişim sağlamayı hedefleyen program biçiminde tasarlanabilir. Bunlar için kurumlarda “yetiştirme/eğitim/ geliştirme programları” ifadeleri sıklıkla kullanılmaktadır. Yetiştirme eğitimi ve programlarında sürecin başarısı, yetiştirme konusuna göre değişmekle birlikte, kısa sürede ölçülebilir ve ilerleme gözlemlenebilir.

Eğitim Education

Eğitim daha uzun vadeli davranış değişimi yaratmayı amaçlayan bir süreçtir. Bu değişim süreci içinde birçok yetiştirme programını, çeşitli formal ve informal öğrenme etkinliğini ve yaşantısal öğrenme deneyimlerini içerebilir. Dolayısıyla eğitim daha kapsayıcı ve sonuçları daha orta ve uzun vadede görünür olan bir süreçtir. Okul eğitiminde yönlendirici olan daha çok toplumsal hedeflerdir; ancak kurumsal düzeyde ve iş eğitimlerinde eğitimlerin yönü kurumun ve iş birimlerinin hedefleri doğrultusunda belirlenir. İş ortamında, örneğin bir satış çalışanın mükemmel satış yapabilecek seviyeye gelene kadarki katıldığı yetiştirme programları ve kılavuzlanmış tüm öğrenme deneyimlerinin tamamına satış eğitimi süreci denilebilir. Eğitim teknik konuları içermekle birlikte kurumsal kültürün, değerlerin, kuralların ve iş yapış tarzlarının da aktırıldığı bir süreçtir.

Gelişim Development

Gelişim kavramı bir süreçten ziyade gelinen yetkinlik seviyesi ile ilgili bir kavramdır. Bireylerin potansiyelini açığa çıkarma ve kendilerini gerçekleştirme yolculuğuna vurgu yapmaktadır. Bir kişinin iş ortamında katıldığı tüm yetiştirme programları, içinde yer aldığı eğitim süreçleri ve tüm yaşantıları onun gelişimine katkı sağlamaktadır. Gelişim yeni bakış açıları, yeni iş yapış şekilleri, daha başarılı performans, daha çok katma değer gibi anlamları içinde barındırmaktadır. Örneğin bir kurumun liderlik kabiliyeti o kurumun uzun vadeli başarısı için çok önemlidir. Bu nedenle lider geliştirme süreçleri "lider eğitimi" kavramı ndan daha çok "lider ya da liderlik geliştirme" şeklinde ifade edilmektedir. Kısa vadeli yetiştirme programları ve eğitim süreçlerini değerlendirmek daha kolayken gelişim sürecini değerlendirmek daha bütünsel ve çok boyutlu bakmayı gerektirir.

Öğrenme Learning

Öğrenme, eğitim, öğretim, yetiştirme ve geliştirme süreçlerinin öğrenen tarafında yarattığı ya da yaratması beklenen kalıcı etkidir. Yeni bilgi, beceri ve tutumlarının kazanılması süredir. Bu sadece dışarıdan tetiklenen bir süreç değil, bireyin her an deneyimlediği yaşantıların kalıcı izler bırakmasıdır. İş ortamında da bir çalışanın yaşadığı her türlü deneyim bir öğrenme kaynağıdır. Bu yapılandırılmış bir yetiştirme programı olabileceği gibi informal olarak da gerçekleşen bir etkileşim de olabilir. Öğrenme "niyetli" bir eylem sonucunda oluşabileceği gibi önceden düşünülmemeyen bir konuda ya da beklenmedik bir anda da gerçekleşebilir. Başarılar, başarısızlıklar, birlikte çalışılan kişiler, onların deneyimleri ve yetkinlikleri, karşılaşılan iş durumları, alışılmışın dışında iletişim ortamları gibi deneyimlerin hepsi farklı nitelikte ve nicelikte kalıcı izler bırakabilir.

Öğretme Teaching

Öğretme, en kısa tanımıyla öğrenen(ler)in öğrenmesine yardımcı olma sürecidir. Bir öğretmenin belirli strateji ve yöntemlerle öğrenenlerde istenilen yönde bir değişim meydana getirme çabasıdır. Burada öğretene gerçek bir kişi olabileceği gibi sanal bir kişi, bir bilgisayar ya da yapılandırılmış bir materyal de olabilir. İş ortamında bir çalışanın işe girmesiyle beraber düşünüş, davranış ve iş yapış şekilleri ile ilgili öğrenme süreci de başlar. Bu süreçte iç ve dış eğitimcilerin, İK/eğitim sorumlularının, yöneticilerin, mentorların, ustaların, deneyimli çalışanların "öğreten" rolüne bürünerek gerçekleştirdikleri eylem de öğretme eylemidir.

Bilgi Knowledge

Bilgi kavramının tanımını yaparken özellikle bilişim bilimleri alanında sıklıkla kullanılan veri, enformasyon ve bilgi (data, information, knowledge) seviyelerini vurgulamakta yarar vardır. Zira bunların hepsi zaman zaman “bilgi” olarak kullanılmaktadır. Veri tek başına çok anlamlı olmayan, işaretler, semboller, kayıtlar gibi en küçük bilgi parçacıklarını adlandırmak için kullanılmaktadır. Bu verilerden hareketle bir ilişkiye, çıkarıma, sonuca, gerçeğe.. ulaşıldığında enformasyon ortaya çıkar. Dolayısıyla enformasyon verilerin anlam kazanmış halidir. Bilgi ise enformasyonun kişideki (ya da kurumdaki) karşılığıdır. Kişinin tüm geçmiş bilgileri, referans çerçevesi, algılama kabiliyeti gibi süzgeçlerden geçerek anlam bulan enformasyon bilgiyi dönüşür. Bazı kaynaklarda bilgiden bir sonraki basamak olarak bilgelikten de bahsedilmektedir. Bilgelik ise oluşan bilgiye “neden” ve “niçin” gibi ek sorular sorarak daha doğru ve daha erdemli bilgi örüntüleri kurma çabasıdır. Bu ilişkiyel modele göre kurumlardaki eğitsel süreçler açısından şu saptamayı yapmak mümkündür. Tüm eğitsel etkinliklerde çalışanlara bir takım şeyler öğretmek ya da onlar için öğrenme deneyimleri tasarlamak için bir araya getirdiğimiz, işlediğimiz, yapılandırdığımız ve iletişim sürecinde ileti olarak kodladığımız bilgiler ağırlıklı olarak enformasyon niteliğindedir. Öğretimin amacı da bu enformasyonun kalıcı ve anlamlı bilgilere dönüşmesini sağlamaktır. Öğretim süreci ve öğrenme deneyimleri ne kadar iyi tasarlanırsa enformasyonun bilgiye kalıcı bir şekilde dönüşmesi de o kadar kolay olur.

Beceri Skill

Beceri, eğitim, yetiştirme ve benzeri öğrenme deneyimleri ile elde edilen bilgilerin belirli kalıplar içinde gözlemlenebilir davranışlar olarak sergilenmesidir. Tanımdan da anlaşılacağı gibi, hem zihinsel hem de bedensel becerilerin kazanılması sürecinde ilgili bilgilerin edinilmesi ön koşuldur. Kurumlarda düzenlenen yetiştirme ve eğitim programlarının birçoğu beceri geliştirmeye odaklı programlardır. Öğretim çabalarının başarıya ulaşmasında geliştirilecek olan becerilerin tüm boyutlarıyla analiz edilmesi, doğru bir şekilde belirlenmesi ve bu becerilere uygun öğretim stratejilerinin geliştirilmesi son derece önemlidir.

Tutum Attitude

Tutum, bir bireyin herhangi bir kişiye, nesneye, duruma ya da kavrama karşı yaklaşımını şekillendiren bilişsel ve duygusal dinamiktir. Tutumların temelinde bilgi bulunmaktadır. Söz konusu nesne, kavram ya da duruma ilişkin elde edilen bilgilerle temel düşünce ve inançlar oluşur. Bu düşünce ve inançlara duygular da eklenince tutumlar oluşur. Bu tutumların olumlu, tarafsız ya da olumsuz olması, ilgili nesnelere karşı benzer davranışların ortaya çıkmasına neden olacaktır. Tutumlar dünyayı anlamlandırmada belirleyicidir, ödül kazanma ya da cezadan kaçınma davranışlarını yönetir, kişinin değerini ifade etmesine ve benliğini korumasına yardımcı olur. Tutumlar bir kişinin davranışlarını belirlemede bu kadar önemli ise tutumların şekillendiği eğitim süreçleri de son derece önemlidir. Kurumlardaki eğitim etkinliklerinin çoğu tutumların en temel bileşeni olan bilgi aktarımı üzerine odaklanmaktadır. Kişiler bu bilgilerle ilgili duygusal bağ oluşturduğu ölçüde öğrenilenlerin kalıcılığı ve davranışa dönüşmesi kolaylaşır. Bu nedenle tutum geliştirmek için eğitim süreçleri anlamlı, ihtiyaca ve kişiye uygun, değer yaratan, uygulanabilir, uygulandığında kazanımları belli olan vs. bilgi ve beceriler içerecek şekilde tasarlanmalıdır.

Yetkinlik Competency

Yetkinlik, davranışlar düzeyinde bir olgunluk ve mükemmellik seviyesine işaret eden ve kurumlarda genellikle performansla ilişkilendirilen bir kavramdır. Buna göre en mükemmel performans seviyesine ulaşabilmek için çalışanların sergilemesi gereken gözlemlenebilir davranışlar yetkinlik olarak

adlandırılmaktadır. Yetkinlikler tanımlanırken söz konusu mükemmel performans için gerekli bilgi, beceri ve tutum ifadeleri genellikle birlikte yer alır. Bunlar yetkinliklerin bileşenleridir. Yetkinlikler, yöneticilik ya da liderlik davranışları, bireysel ya da başkalarına karşı davranışlar veya işe özel teknik davranışlar olarak tanımlanabilir. Mükemmel performansın anahtarı olarak ifade edilen yetkinlikler bu performansı geliştirmeyi amaçlayan eğitim deneyimlerinin tasarımı için de doğal olarak yol gösterici niteliktedir.

Performans Performance

En genel tanımı ile performans, herhangi bir konuda başarılı bir sonuç elde etmek için, önceden tanımlanmış eylemlerin en iyi şekilde yerine getirilmesidir. Kavrama bu açıdan bakıldığında, kurumlar, sistemler, süreçler, araçlar gibi pek çok şeyin performansından ayrı ayrı bahsedilebilir. Çalışanlar açısından performans, belirlenmiş hedef ve standartlar çerçevesinde elde edilen başarımlar ve üretilen değerlerin bir ölçüsü olarak tanımlanabilir. Öğrenme ve performans iç içe geçmiş iki kavramdır. Performans gereksinimleri öğrenme çabalarının yönü ve içeriğini belirlemesi açısından son derece önemlidir. Kurumlarda gerçekleştirilen ihtiyaç analizi süreçlerinin temelini oluşturur. Öğrenme ve gelişim de performans kabiliyetinin artırılması açısından en önemli mümkün kılıcıdır.

Bilişsel Öğrenme Alanı Cognitive Domain

Bilişsel öğrenme alanı, Benjamin Bloom önderliğindeki komite tarafından geliştirilen taksonomiye göre 3 öğrenme alanından birisidir (diğerleri devinsel ve duyuşsal alan). Bilişsel, öğrenmenin içsel süreçlerine vurgu yapan, dikkat, bellek, dili kullanma ve anlama, öğrenme, muhakeme, problem çözme ve karar verme gibi bir grup zihinsel süreç için kullanılan bilimsel terimdir. Özellikle kavramların ve prosedürel bilgilerin öğrenilmesi bilişsel yolla gerçekleşir. Bilişsel alanda hazırlanacak bir öğretim için hatırlama, anlama, uygulama, çözümlenme, değerlendirme ve yaratma gibi farklı seviyelerde hedef verilebilir.

Devinsel Öğrenme Alanı Psychomotor Domain

Devinsel öğrenme alanı, Benjamin Bloom önderliğindeki komite tarafından geliştirilen taksonomiye göre 3 öğrenme alanından birisidir (diğerleri bilişsel ve duyuşsal alan). Devinsel ince ve kaba kas işlev ve eylemlerine dayalı becerilerin genel ifadesidir. Devinsel (psikomotor) becerilerin kazanılması süreci yaparak öğrenilen bir süreçtir. Devinsel alanda hazırlanacak bir öğretim için taklit, yönlendirme, keskinlik, uyum ve doğallaştırma aşamalarında hedef verilebilir.

Duyuşsal Öğrenme Alanı Affective Domain

Duyuşsal öğrenme alanı, Benjamin Bloom önderliğindeki komite tarafından geliştirilen taksonomiye göre 3 öğrenme alanından birisidir (diğerleri bilişsel ve devinsel alan). Duyuşsal genel olarak duygu, tutum ve değerlerle ilgili bir ifadedir. Bu alanda hazırlanan öğretimler genel olarak duyarlılık geliştirmek, belirli bir bilinç yaratmak, insanların seçimlerini, olaylara bakış açılarını şekillendirmek amacıyla tasarlanır.

Pedagoji Pedagogy

Pedagoji, kısaca “eğitim ve öğretim bilimi” olarak tanımlanabilir. Öğrenme, öğrenme süreçleri, öğrenme sorunları, eğitimde doğru stratejilerin uygulanması, sorunlu ya da engelli kişilerin eğitimi, kültürel etkenlerin öğrenen üzerindeki etkileri, öğrenme ve gelişim rehberliği, okulların tasarımı ve programlanması gibi alanlar pedagoji bilimi altında değerlendirilir. Pedagoji özellikle insanların yetişkinlik evresine kadar olan döneme odaklanır. Yetişkinlikle birlikte andragoji varsayımları pedagoji varsayımlarının yerini almaya başlamaktadır.

Andragoji Andragogy

Andragoji, özellikle “yetişkinler” için eğitim ve öğretim bilimi olarak tanımlanabilir. Andragoji biliminin şekillenmesinde Malcolm Knowles’in önemli katkıları bulunmaktadır. Knowles’a göre yetişkinler çocuklardan daha farklı özelliklere sahiptir. Her şeyden önce öğrenme konusunda bir öğretene ya da okula olan bağımlılıkları düşüktür, kendi kendilerine ya da çok çeşitli kaynaklardan öğrenebilirler. Öğrenmede neyin önemli ya da öncelikli olduğuna kendileri karar vermek isterler. Gerçek yaşamdaki ihtiyaçlar öğrenme konusunda en önemli tetikleyicidir. Dolayısıyla ağırlıklı olarak öğretmen merkezli, didaktik ve K12 süreçlerine odaklanan “pedagojik” yaklaşım yetişkinlerin bu özelliklerine tam olarak hitap etmemektedir. Bu nedenden dolayı andragojik yaklaşım, öğrenme deneyimlerinin yetişkinlerin öğrenme dinamiklerine göre tasarlanmasına odaklanmaktadır.

Hetagoji Heutagogy

Hetagoji, andragojik varsayımlara benzer gibi gözükse ama çocuk ya da yetişkin ayrımı yapmadan öğrenmenin öğretmen merkezli değil öğrenen merkezli olmasını savunan yaklaşımdır. Öz belirlemeli Öğrenme (self-determined learning) olarak da geçen bu yaklaşıma göre öğrenme zamanı geldiğinde ve kişi buna ihtiyaç duyduğunda gerçekleşir. “Öğretmen” bu ihtiyacı gidermede asıl kaynak olmaktan ziyade yönlendirici ya da destekleyici bir işlev üstlenebilir. Gelişen bilgi iletişim teknolojileri, internet ve sosyal medya yoluyla ulaşılan bilgi ve insan kaynakları, ihtiyaç duyulduğu an gerekli bilgiye ulaşmayı kolaylaştırmaktadır. Bu gelişmeler okul, öğretmen ve öğrenme süreçlerini kaçınılmaz olarak etkilemekte ve dönüştürmektedir. Hetagoji bu dönüşüm sürecine vurgu yapan ve yeni dünyada yeni bir öğrenme yaklaşımının gerekliliğini savunan bir yaklaşımdır.

Öğretim Tasarımı Instructional Design

Öğretim tasarımı, belirli öğrenme gereksinimlerine bağlı olarak, en uygun öğrenme deneyimlerini yaşatacak sistem, süreç ve kaynakların geliştirilmesi sürecidir. Başarılı bir öğretim tasarımı sürecinin temelinde, öğrenen gereksinimlerini tam olarak ortaya koymak ve bu yönde “performansa dayalı” öğretim hedefleri belirleyebilmek yatmaktadır. Söz konusu hedefler doğrultusunda yerinde strateji, içerik, yöntem, ortam, materyal vs. geliştirilmesi ve bunların doğrulanması, devam eden aşamalardır. Benzer şekilde öğrenmenin gerçekleşip gerçekleşmediğini belirleyecek ölçme araçları da bu hedefler dikkate alınarak süreç içinde tasarlanır. Tanımı bu şekilde koyduğumuzda, süreci zaman zaman yapıldığı gibi “eğitim tasarımı” olarak adlandırmak tam olarak doğru değildir. Tasarımcının, öğretim sürecindeki tüm değişkenleri kontrol edebilirken, öğrenenin birçok kaynaktan etkilenebileceği daha genel bir olgunluk durumu olan “eğitim” deneyimlerini bütünüyle kontrol edip tasarlaması mümkün değildir. Bu kullanımın en olası nedeni ülkemizde yetiştirme (training) için de eğitim kavramının kullanılıyor olmasıdır. Dolayısıyla özellikle iş dünyasında “yetiştirme programlarının tasarımı” için doğal olarak eğitim tasarımı ifadesi kullanılmaktadır.

Çekirdek Öğretim Tasarımı Modeli -ADDİE Generic ID Model - ADDIE

Öğretim, yaşamın doğal bir süreci olarak hep var olmasına rağmen öğretim tasarımı alanı ikinci dünya savaşı sonrasında sistematik olarak belirginleşmeye başlamıştır. Eğitim, iletişim, psikoloji ve mühendislik gibi birçok bilim dalının da katkısıyla şekillenen alan, teknolojik gelişmelere bağlı olarak kendini sürekli olarak yenilemiştir. Bu tasarım yaklaşımı, farklı alanlarda uygulamaya başlanmış ve elde edilen deneyimlerden hareketle zaman içinde birçok farklı model ortaya çıkmıştır. Modeller farklılıklar içermesine rağmen temelinde çekirdek bir desenin varlığı göze çarpmaktadır. Buna göre tasarım sürecinde birbirini besleyen 5 temel süreç adımı vardır: (1) Çözümleme (2) Tasarım (3) Geliştirme (4) Uygulama (5) Değerlendirme. Bu çekirdek model, kavramların İngilizce baş

harflerinin birleşiminden oluşan (Analysis, Design, Development, Implementatiton, Evaluation) ADDIE kelimesi ile de ifade edilmektedir. Genel olarak bakıldığında, çözümlenme aşamasında hedef öğrenen kitlesi ve onların öğrenme gereksinimlerine odaklanılır. Tasarımlama aşaması hedeflerin belirlendiği ve bu doğrultuda içeriğin, stratejilerin, ölçme araçlarının geliştirildiği aşamadır. Geliştirme eğitimde kullanılacak tüm malzemeler geliştirilir ve öğretim programı şekillenir. Uygulama aşaması neredeyse hazır olan programın test edilmesi ve ince ayarların yapıldığı aşamadır. Bu aşamada uzman görüşleri alınır, küçük gruplar ve gerçek hedef kitle üzerinde deneme uygulamaları yapılır. Değerlendirme aşaması tasarımın son aşamasıdır. Burada tasarım süreci ve süreç sonunda ortaya çıkan program her yönüyle değerlendirilir ve gerekli düzeltmeler yapılır. Bu aşamadan itibaren program uygulanmaya hazırdır. Gerçek uygulama deneyiminden gelen geribildirimlerle gerekli iyileştirmeler sürekli olarak yapılır.

Öğretim Amaçları Instructional Objectives

Öğretim amacı, herhangi bir öğrenme deneyimi sonunda öğrenen(ler)in kazanacağı bilgi, beceri, tutum ya da yetkinliklerin ifadesidir. Bir başka ifadeyle tasarımılanmış bir öğretim sürecinin somut çıktısıdır. Öğretim amaçları gözlemlenebilir ve ölçülebilir performans ifadeleri şeklinde yazılır; gözlemlenemeyen, içsel öğrenme fiilleri kullanılmaz. Öğretim amaçları öğretim tasarımı sürecinin kalbinde yer alır. Öğrenme stratejileri, içerikleri, araç ve yöntemleri ve ölçme materyalleri bu amaçlar üzerine inşa edilir.

Bilgi Yönetimi Information Management

Bir kurumdaki entelektüel sermayenin açık ve sistematik bir şekilde yönetilmesi olarak tanımlanabilecek bilgi yönetimi; bilginin yaratılması, toplanması, organize edilmesi, raporlanması, iletişimi gibi faaliyetlerin yürütülmesidir. Temel amaç bilgiden en yüksek düzeyde değer sağlayabilmektir. Bilgi yönetimi araçları, bireysel bilgi ve deneyimin kurumsal bilgi ve deneyime; bireysel zekânın kurumsal zekâyâ dönüştürülmesini mümkün kılan araçlardır.

Eğitim Teknolojisi Educational Technology

Eğitim teknolojisi, insan öğrenmesinin tüm boyutlarını göz önünde bulundurarak; öğrenme gereksinimlerinin belirlenmesi, buna uygun öğrenme çözümlerinin geliştirilmesi ve değerlendirmelerin yapılmasını destekleyen sistemlerin, tekniklerin ve araçların bütünüdür.

Performans Destek Sistemleri Performance Support Systems

Performans Destek Sistemleri, bir kişinin öğrenmek ya da aklında tutmak zorunda olmadığı ama ihtiyaç duyduğu an kolaylıkla ulaşabileceği bilgileri sunan bilgi sistemleridir. Akış diyagramları, gösterimler, benzeşimler, ipuçları, yardım sihirbazları, şablonlar söz konusu destek araçlarına örnek olarak verilebilir. Özellikle elektronik performans destek sistemleri, sayısal ortamların sağladığı üstünlüklerle, ihtiyaç duyulan bilginin araştırılması, bulunması ve saklanması konusunda büyük kolaylıklar sağlamaktadır. Bilgilerin sıklıkla değiştiği alanlarda uzun dönemli ve maliyetli eğitimlerin yerine performans destek sistemleri daha etkili olarak kullanılabilir. Günümüzde giyilebilir bilgisayarlar, artırılmış ve sanal gerçeklik teknolojileri performans destek sistemlerini yeni bir boyuta taşımaktadır.

Kaynak Tabanlı Öğrenme Resource Based Learning

Kaynak tabanlı öğrenme, başarılı bir öğrenmenin gerçekleşmesi için basılı, elektronik ve insan kaynağının etkin bir şekilde kullanılmasını merkeze alan yaklaşımdır. Buna göre öğrenmenin merkezinde öğrenciler vardır ve asıl olan öğrencilere kendi ihtiyaçları doğrultusunda en uygun kaynaklara ulaşma becerisi kazandırmaktır. Zira öğrenme yaşam boyu devam eden bir süreçtir ve öğrenenlerin kaynakları etkin bir şekilde kullanabilmesi bu açıdan son derece önemlidir.

Bilgisayar Destekli Öğretim Computer Assisted Instruction

Öğrenen ile etkileşimde bilgisayarın temel unsur olarak kullanıldığı öğretim süreçlerinin genel ifadesidir. Bilgisayar destekli öğretim sürecinde, bir konu ile ilgili bilgiler aktarılabilir, bir bilgi ya da beceri ile ilgili alıştırmalar yapılabilir, bazı olay ya da durumların benzeşim (simülasyon) yoluyla deneyimlenmesi sağlanabilir, eğitici oyunlar oynanabilir, bilgisayar yoluyla farklı kişilerle uzaktan bilgi paylaşımları yapılabilir. Uzaktan eğitim ya da elektronik eğitimler büyük oranda bilgisayar destekli eğitimlerdir.

Elektronik Öğrenme (E-öğrenme) Electronic Learning (E-learning)

E-öğrenme, bilgisayarla birlikte tablet, akıllı telefon ya da gözlük gibi taşınabilir cihazlar üzerinde gerçekleşen her türlü öğrenme deneyimi için kullanılan genel bir kavramdır. Bilgisayar destekli öğrenme, çevrimiçi öğrenme, mobil öğrenme gibi yöntemler de aynı zamanda e-öğrenme formatındadır.

Çevrimiçi Öğrenme Online Learning

Elektronik öğrenme, e-öğrenme ya da uzaktan öğrenme genellikle çevrimiçi öğrenme yerine kullanılan ifadelerdir. Kişinin “bir ağ üzerinden” erişebildiği öğrenme kaynakları ve programlar üzerinden kendi kendine yürüttüğü öğrenme deneyimidir. Bu deneyim eş-zamanlı(senkron) ya da eş-zamansız(asenkron) olabilir. Diğer öğrenenler ve öğretenler ile yine çevrimiçi olarak iletişim kurulabilir. Zaman ve mekân sınırlılıklarını en aza indirdiği için son derece etkili ve verimli öğrenme olanakları sunan bir yöntemdir. Ayrıca bilgisayar ortamında üretilebilen uygulama, alıştırmalar, deneme, etkileşim, oyunlaştırma, değerlendirme olanakları ile çevrimiçi öğrenme deneyimi son derece zengin hale gelebilir.

MOOC MOOC (Massive Open Online Courses)

MOOC'un Türkçe açılımı “Kitleselel ya da büyük miktarda Açık Çevrimiçi Kurslar” olarak düşünülebilir. İçinde birçok çevrimiçi eğitimin yer aldığı, herkese açık ve genellikle ücretsiz olan, derslerin yanı sıra etkileşim ya da bilgi paylaşım olanaklarının da sağlandığı uzaktan eğitim portallarıdır. MOOC'lar bir okul değildir ancak genellikle katılım ya da kursun takip edilmesi önemlidir. Önceden planlanmış eş zamanlı dersler de olabilir. Tartışma odalarında ve kurs bloglarında herkes görüşlerini ifade edebilir. Belirlenen hedefleri tamamlayanlara sertifika verilebilir. Bazı MOOC'larda katılım ya da sertifikasyon ücretlidir. Bir konu ya da kurs için sanal olarak bir araya gelmiş kişiler öğrenme toplulukları oluşturup etkileşimlerini daha sonra da devam ettirebilir. Bu açıdan bakıldığında MOOC'lar yaşam boyu öğrenme süreçleri açısından önemli bir kaynaktır.

Uzaktan Öğrenme Distance Learning

Uzaktan öğrenme, farklı mekânlarda bulunan öğrenen(ler) ile eğitmen(ler)in bilgi iletişim, bilgisayar ve ağ teknolojileri yardımıyla sanal bir ortamda bir araya gelmesi ile gerçekleştirilen öğrenme modelidir. Öğrenme deneyimi canlı, eş zamanlı (senkron), sesli, görüntülü ve etkileşimli olabilir. Her zaman canlı olması da gerekmez. Öğrenenlerin önceden kaydedilen eğitimlere ulaşması yoluyla da uzaktan öğrenme gerçekleşebilir. Ya da her zaman canlı bir eğitmen olması da gerekmez. Öğrenenlerin uzak bilgi kaynaklarına ya da farklı mecralardan gelen eğitim yayınlarına erişmesi ve bu kaynaklardan öğrenmesi de uzaktan öğrenme kapsamına girmektedir. Bu açıdan bakıldığında çevrimiçi öğrenme, elektronik öğrenme gibi yaygın olarak kullanılan öğrenme modelleri de büyük oranda uzaktan öğrenme niteliği taşımaktadır.

Mobil Öğrenme Mobile Learning

Mobil öğrenme, uzaktan ya da çevrimiçi öğrenme faaliyetlerinin taşınabilir cihaz ve teknolojiler üzerinden gerçekleştiği öğrenme deneyimine verilen isimdir. Mobil cihazların geniş ekranlı bilgisayarlara göre daha küçük bir öğrenme alanı sunuyor olması bir zorluk gibi gözükse de, kişilerin mobil cihazlarını sürekli olarak yanlarında taşımaları bu kanalı eşsiz bir öğrenme ve etkileşim fırsatı haline getirmektedir.

Bilgisayar Yönetimli Öğretim Computer Managed Instruction

Bilgisayar yönetimli öğretim, bilgisayarların ve yazılımların öğretim sürecini yönetmek üzere kullanıldığı süreçleri ifade eden bir kavramdır. Öğrenme ihtiyaçlarının analiz edilmesi, programların oluşturulması, öğrenenlerin performanslarının izlenmesi, öğrenenlerin bireysel ihtiyaçlarına göre yönlendirilmesi ve tüm sürecin raporlanması bilgisayar yönetimli öğrenme kapsamında değerlendirilmektedir. Günümüzde LMS adıyla bilinen öğrenme yönetim sistemleri de bu başlık altında değerlendirilebilecek sistemlerdir.

Öğrenme Yönetim Sistemi (ÖYS) Learning Management System (LMS)

Belirli standartlara göre hazırlanmış öğrenme program ve içeriklerinin öğrenenlere sunulmasını ve tüm öğrenme sürecinin yönetilmesini sağlayan altyapı sistemlerdir. Genellikle çevrimiçi programların yönetiminde kullanılan sistemler sınıf eğitimi gibi gerçek ortamlarda gerçekleşen öğrenme faaliyetleri için de planlama aracı olarak kullanılabilir. Öğrenme programları belirli bir müfredat doğrultusunda sistem yöneticileri ya da öğretmen/amir gibi yönlendirici kişiler tarafından atanabileceği gibi öğrenenler kendi istedikleri programlara kayıt da yaptırabilirler. Öğrenme sırasında ya da sonrasında alıştırmalar, ödev çalışması, değerlendirme, sınav gibi destekleyici etkinlikler yine öğrenme yönetim sistemleri üzerinden yapılabilir. Bu sistemlerde öğrenenler öğretmenler ile ya da diğer öğrenenlerle etkileşime girebilir ve paylaşımlarda bulunabilirler. Bu sistemlerin diğer önemli bir özelliği de kullanıcıların öğrenme hareket ve süreçlerini yakından takip edebilmesi ve bunların raporlanabilmesidir. Öğrenme yönetim sistemleri çok eğitim yapan ya da kullanıcı sayısı çok fazla olan kurum ya da okullarda sürecin yönetimi açısından kritik derecede önemlidir.

Artırılmış Gerçeklik Augmented Reality

Artırılmış gerçeklik, “genişletilmiş” ya da “zenginleştirilmiş” gerçeklik olarak da ifade edilmektedir. Gerçek dünyadaki çevrenin ve içindekilerin sanal olarak modellenmesi ve bu yolla oluşturulan sanal obje ya da içeriğin gerçek dünyaya görüntü işleme teknikleri ile aktarılması ve entegrasyonudur. Özellikle

mobil teknolojilerin gelişmesi, artırılmış gerçeklik uygulamalarına ivme kazandırmıştır. Bu temelde geliştirilen uygulamalara mobil cihazlar ya da özel gözlüklerle ulaşılmasıyla, örneğin durağan objelerin canlanması, 2 boyutlu nesnelere 3 boyuta geçmesi, bir konu hakkında ek bilgilerin alınabilmesi gibi imkânlar ortaya çıkmıştır. Sanal gerçeklikle birlikte artırılmış gerçeklik uygulamaları özellikle öğrenme alanında son derece heyecan verici fırsatların ortaya çıkacağı yeni bir dönem başlatmıştır.

Sanal Gerçeklik Virtual Reality

Bilgisayar teknolojileri ile gerçek bir ortam ya da durumu sayısal bir dünya içinde canlandırarak sanal bir kopyası ya da benzerini oluşturmaktadır. Artırılmış gerçeklikte gerçek nesnelere üzerine sayısal ortam (medya) gömülürken, sanal gerçeklikte kullanıcı ya da öğrenenin deneyimi gerçek bir nesneden ziyade bizzat yaratılmış olan sanal ortam içindedir. En yaygın sanal gerçeklik uygulaması, özel olarak tasarlanmış simulasyon ortamına “özel gözlük ya da başlıklarla” girmek şeklindedir. Gözlüklere ek olarak, kameralar, hareket algılayıcılar ya da giyilebilir sensörlerle sanal gerçeklik deneyimi daha zengin hale gelmektedir.

Bellekten Tutorial

Bellekten (tutorial), kısaca “özel öğretmen” olarak tanımlanabilir. Bilgisayar destekli bellekten programları bir öğretmenin sınıf içinde üstlendiği tüm görevlerin sayısal ortama aktarılması ile oluşturulur. Yerine göre sistem üzerinden ön test yapılabilir. Bu test sonuçlarına göre öğrenenin bazı konuları atlaması sağlanabilir. Konuların anlatımından sonra o ünitenin amacına ulaşip ulaşmadığını ölçmek amacıyla sorular sorulur ve bazı araştırmalar yapılır. Bu araştırmalar sonucunda öğrenciye geribildirim verilir. Programın sonunda bir son test yapıp tüm bellektenin amacına ulaşip ulaşmadığı test edilir. Günümüzde öğrenme yönetim sistemleri üzerinden sunulan birçok e-öğretim bellekten formatında hazırlanmaktadır.

Benzeşim Simulation

Benzeşim ya da simulasyon, gerçek ortam ve şartların sanal olarak tekrar yaratılmasıdır. Bazı öğrenme deneyimleri çok zaman alabilir; çok pahalı, çok zor ya da çok tehlikeli olabilir. İşte bu gibi durumlarda benzeşimler etkili olarak kullanılır. Örneğin yangın söndürme tatbikatı yapmak, küçük bir işletmeyi yönetmek, bir uçağı uçurmak, şehir planı yapmak, nükleer operasyon gerçekleştirmek gibi konuların öğretilmesinde en etkili yöntem benzeşimlerdir. Aynı zamanda benzeşimler öğrenenleri başka bir şekilde deneyimleme imkânı bulamayacakları soyut konularda uygulama yapmalarına imkân tanır. Bilgisayar destekli 2 ya da 3 boyutlu benzeşimler gerçek ortamdan çok kopmadan yaşanan deneyimlerdir. Bunun yanı sıra yanı sıra sanal gerçeklik ya da özel benzeşim cihazları içinde yaşanan deneyimler tamamen sanal ortam içinde gerçekleştirilebilir.

Takımla Öğrenme Team Learning

“Grupla Öğrenme” ya da “Küçük Grupla Öğrenme” olarak da geçen bu yöntem, bir grup öğrenenin bir araya gelerek deneyimlediği bir öğrenme sürecidir. Grupları oluşturan kişilerin benzer öğrenme ihtiyacı içinde olması önemlidir. Her bir seansta bir durum ya da genellikle bir problem ele alınır. Süreç genellikle yönlendirici bir kişinin (fasilitatör) rehberliğinde ilerler. Rehber sorduğu sorular ve yaptığı yönlendirmeler ile ele alınan durum ya da sorunun net olarak tanımlanmasını, çözüm yollarının belirlenmesini sağlar. Son olarak gerçekleştirilen “ne öğrendik” seansı ile, öğrenme ve problem çözme sürecinin gruba ne öğrettiği üzerinde tartışılır. Belli bir duruma odaklandığı ve ilgili kişilerin bir araya geldiği bir yöntem olduğu için özellikle kurumlarda son derece etkili ve eyleme dönük bir öğrenme yöntemidir.

Tersyüz Öğrenme Flipped Learning

Tersyüz öğrenme, özellikle örgün eğitim kurumlarında gerçekleşen eğitimlerin verimliliğini artırmak amacıyla, öğrenenlerin sınıfa gelmeden önce, öğretmen tarafından hazırlanan öğrenme materyalleri üzerinden bir “ön öğrenme” deneyimi yaşamasını ve sınıfa bu deneyimle gelmesini amaçlayan öğrenme sürecine verilen isimdir. Bilgi aktarımı eğitmen tarafından hazırlanan videolar, yazılı, görsel kaynaklar, ses dosyaları vb. gibi materyaller üzerinden gerçekleşeceği için sınıf içinde uygulama, pekiştirme, alıştırma, tartışma gibi etkinliklere daha çok zaman ayrılabilir. Dolayısıyla zamana yayılan ve sınıf içi etkinliklerle derinleşen bir öğrenme deneyimidir. Süreçte öğretmenin ilgili materyali, zamanında ve kaliteli bir şekilde hazırlaması ve öğrenenlerin bunları ders öncesi mutlaka izlemesi, modelin başarısı açısından kritik faktörlerdir.

Oyunlaştırma Gamification

Oyunlaştırma, bir alanda ilgiyi, motivasyonu, bağlılığı, katılımı artırmak ya da bir tutum geliştirmek veya bir davranış değişikliği yaratmak amacıyla oyun mekaniklerinin ve oyunsal düşünme anlayışının oyun dışındaki alanlarda kullanılmasıdır. Oyunlaştırma sürecinde (1) değerli görülen davranışlar ve (2) bu davranışların gösterilmesi durumunda verilecek karşılık, ödül puan vs. belirlenir. Belirlenen ödüller ne kadar ilgi çekici ya da anlamlı ise katılımcıların söz konusu değerli davranışları gösterme eğilimleri de o oranda yüksektir. Bu sayede geline seviye, kazanılan liyakat ya da rozetler, rekabetteki sıra, toplanan puan gibi mekanikler çalışmaya başlar ve bunun sonucu oluşan duygu durumu (başarı, kendini gerçekleştirme vb.) oyunlaştırmanın hedefine ulaşmasına yardımcı olur. Oyunlaştırma öğrenme verimliliğinin artırılmasında, öğrenme alışkanlıklarının kazanılmasında ve öğrenme yönetim sistemlerinin çalışmasında önemli katkılar sağlayabilecek bir unsurdur. Her alanda kullanılabilir nitelikte olmasına rağmen çevrimiçi uygulamalarda yaygın şekilde kullanılmaya başlanmıştır. Oyun tabanlı öğrenme ile karıştırılmaması gerekir.

Oyun Tabanlı Öğrenme Game Based Learning

Oyun tabanlı öğrenme, önceden belirlenmiş bilgi, beceri ya da tutumları kazandırmak için tasarlanmış oyunların öğrenenler tarafından oynanırken arka planda hedeflenen öğrenmenin gerçekleşmesidir. Eğitsel bir oyun geliştirme sürecinde, kurallar, hedefler, zorluk, yarışma, rekabet, meydan okuma, etkileşim, hikâye ve sunum gibi unsurların tasarımı öğretim amaçları dikkate alınarak yapılır. Kritik yerlere bilgilendirme ve geribildirim mekanikleri yerleştirilir. Fazla didaktik hale getirmeden ve eğlence unsurlarını kaybetmeden yapılacak dengeli bir tasarım ile ortaya çıkacak eğlence ve memnuniyet duygusu öğrenmenin kalıcılığını artıracaktır. Oyunların öğrenen merkezli tasarlanması, öğrenenin sürece aktif katılımı ve oyun içindeki etkileşimler de oyun tabanlı öğrenmelerin başarısını artıran unsurlardır.

Mikro Öğrenme Micro Learning

Mikro öğrenme, bir alanda ihtiyaç duyulan öğrenme gereksiniminin olabilecek en küçük ve anlamlı öğrenme nesnelere ya da içerikleri üzerinden karşılandığı öğrenme şeklidir. Her bir öğretim amacı için bir modül tasarlanması en yaygın uygulamadır. Bu sayede tasarımcıların zaten tasarlanmış küçük modülleri farklı programlarda yeniden kullanması ve öğrenenlere özelleştirilmiş öğrenme haritaları sunabilmesi daha kolay hale gelmektedir. Öğrenme sürecinde “verimli odaklanma” süresi çok fazla değildir. İşte mikro öğrenmenin hedefi, odaklanma süresinin dışına çıkmadan kalıcı öğrenmenin gerçekleşmesidir. Çevrimiçi ve özellikle mobil öğrenmenin yaygınlaşması mikro öğrenme talebini artıran bir unsurdur. Yeni nesil öğrenenler de hızlı ve küçük parçalar halinde öğrenmeye daha yatkın gözükmektedir.

Sosyal Öğrenme Social Learning

Sosyal öğrenme, kişilerin başkaları ile etkileşime girdikleri ortamlardaki bilgi paylaşımı, tartışma, rehberlik, gözlem ve model alma gibi süreçler sonrasında bilinçli ya da kendiliğinden gerçekleşen öğrenmedir. Gelişen sosyal medya araçları sosyal öğrenmeyi yeni bir boyuta taşımıştır. Elektronik ağlar ve her geçen gün genişleyen sosyal mecralar daha çok insanın birbirini tanımaya ve etkileşimde bulunmasına neden olmaktadır. Paylaşım siteleri, forumlar, bloglar, video portalları, yorum alanları ve oyunlar öğretmeye ve öğrenmeye istekli kişileri sürekli olarak buluşturmaktadır. Bu sayede herkes bir konuda bir başkasına bir şey öğretebilir hale gelmiştir. Kurumlar sosyal öğrenmenin gücünden faydalanmak için kendi içlerinde sosyal öğrenme portalları kurmaya başlamışlardır. Bu portallarda yapılan paylaşımlar ve oluşturulan öğrenme grupları zaman ve mesafelerden bağımsız olarak sürekli bir öğrenme fırsatı yaratmaktadır.

İnformal Öğrenme Informal Learning

İnformal öğrenme, önceden yapılandırılmamış, iş yaparken ya da başkaları ile etkileşim içindeyken “anlık olarak” gerçekleşen öğrenme şeklini ifade eder. İş başında gerçekleşen plansız bilgilenmeler, koçluk ve mentorluk faaliyetleri, her türlü bilgi paylaşımları, iş yapılırken erişilen performans destek içerikleri, iş yardımcısı ya da referans dokümanları, öğrenenlerin bireysel olarak araştırma yapması, ilgili ya da mesleki wiki, blog, tartışma forumları gibi bilgi kaynaklarının takip edilmesi yoluyla gerçekleşen öğrenmeler informal öğrenme olarak kabul edilebilir. Yapılan çeşitli araştırmalara göre iş ortamlarında gerçekleşen öğrenme %70-80 mertebesinde informal olarak gerçekleşmektedir.

Örgün (Formal) Öğrenme Formal Learning

Örgün (Formal) Öğrenme, kendiliğinden gerçekleşen öğrenme olmayıp ayrıca planlanan, bağımsız bir faaliyet olarak gerçekleşen öğrenme şeklini ifade etmektedir. Gerçek ya da sanal sınıf eğitimleri, kişilerin kendi kendine aldığı dersler, çevrimiçi ve çevrimdışı öğrenme programları, belirli bir amaca dönük olarak hazırlanmış kitapçıklar, video, ses, metin içerikleri gibi öğrenme faaliyetleri örgün (formal) öğrenme olarak kabul edilebilir. Öğrenmeyi örgün hale getiren “belirli bir kurum ya da kişi tarafından belirli amaçlar için hazırlanması ve önceden yapılandırılmış” olmasıdır. Öğrenme kendiliğinden ve anlık olarak gerçekleşmeye başladıkça informal alana doğru kaymaktadır.

Bireysel Öğrenme Individual Learning

Bireysel öğrenme, öğrenenin kendi kendine bilgi, beceri ve tutumlarını geliştirme çabasıdır. Öğrenen söz konusu alanları geliştirmek için; ilgili kitap ya da benzeri yazılı dokümanları okuyabilir, önceden hazırlanmış ve bireysel öğrenme için uygun yapılandırılmış öğretim materyalleri üzerinden gidebilir. Yine aynı amaçlarla hazırlanmış ve internet/intranet ortamında sunulan elektronik öğrenme programlarını takip edebilir. Hatta gerçek kişilerden öğrenme desteği de alabilir. Bireysel öğrenme tek başına bir öğrenme süreci olabileceği gibi harmanlanmış (karma) bir öğrenme sürecinin bir parçası da olabilir.

Kendinden Yönelimli Öğrenme Self-Directed Learning

Kendinden yönelimli öğrenme, özünde bireysel bir öğrenme sürecidir. Ancak burada kişinin öğrenme girişimini kendisinin başlatması ve kendi öğrenmesi konusunda tam sorumluluk üstlenmesi söz konusudur. Birey kendi öğrenme ihtiyaçlarını kendisi belirleyebilir, bunun için en uygun öğrenme çözümlerine, içeriklerine, kaynaklarına ulaşabilir, öğrenme başarısını kendisi değerlendirebilir.

Kendinden yönelimli öğrenme hem okul hem de iş hayatı içinde, tüm yaşlarda uygulanabilir ve öğrenmede tüm kanallar kullanılabilir. Dolayısıyla kendinden yönelimli öğrenme herkesin geliştirmesi gereken bir “yaşam boyu öğrenme ve gelişim” yaklaşımıdır.

Bireyselleştirilmiş Öğrenme Individualized Learning

Bireyselleştirilmiş öğrenme, içeriğin, öğrenme teknolojilerinin ve öğrenme hızının her bir öğrenenin kapasitesi ve hızına göre özelleştirildiği öğrenme yöntemidir. Bu yöntemde genel amaçlar ya da müfredat çok değişmemekle birlikte, bu müfredatın aktarılması konusunda bireysel öğrenme planı yapılabilir. Buna göre bir konuyu zaten bilen öğrenen o kısmı atlayabilir, daha eksik olduğu alanlarda daha uzun süre durabilir.

Harmanlanmış (Karma) Öğrenme Blended Learning

Harmanlanmış öğrenme, yüz yüze ya da sınıf eğitimi faaliyetleri ile çevrimiçi ya da teknoloji destekli öğrenme yöntemlerinin bir arada kullanıldığı öğrenme sürecine verilen isimdir. Harmanlamada temel ilke şudur: Öğretim amaçları doğrultusunda, uygun olabilecek tüm içerik ve uygulamalar çevrimiçi olarak tasarlanır. Yüz yüze ya da sınıf bölümlerinde ise çevrimiçiye çok uygun olmayan konuların aktarımı ile tartışma, pekiştirme, derinleştirme, yaratıcı grup çalışmaları gibi yüksek değerli öğrenme faaliyetlerine yer verilir. Sınıf öncesi tanıtım, hazırlık, ısındırma, ön bilgilerin aktarımı, alıştırma, ön testlerin çözümü, okuma, vaka incelemeleri vb. çevrimiçi yapılabilir. Sonrasında bir araya gelip yüz yüze faaliyetler gerçekleştirilir. Daha sonra değerlendirme, pekiştirme, hatırlatma, ek okuma ve eğitim gibi tamamlayıcı uygulamalar da yine çevrim içi yapılabilir. Ancak bunun bir sırası ve kuralı yoktur. En uygun dağılımı yapacak olan tasarımcılardır. Aralarda eşzamanlı çevrimiçi seanslar yapılabilir. Ya da sınıf ortamındayken bile bilgisayar ya da mobil cihazlardan çevrimiçi kaynaklara erişilebilir. Simülasyon, yarışma ve oyun benzeri uygulamalar hem uzaktan hem de yüz yüze iken yapılabilir. Dolayısıyla harmanlanmış öğrenme yüz yüze ya da teknoloji tabanlı tüm yöntemlerin güçlü yönlerini kullanarak daha esnek ve zengin bir öğrenme deneyimi yaratmayı hedeflemektedir.

Hikâyeleştirme Storytelling

Hikâyeleştirme, belirli bir amaç için, bir durumu, bir olayı, ya da bir bilgiyi hikâye kalıpları içinde, gerekirse ses ve görüntülerle de zenginleştirerek kurgulamaktır. Hikâyeleştirme ile ham bilgiler ya da sıradan olaylar bir bağlam yaratılarak eğlenceli ve ilginç hale getirilebilir. İlginç karakterler, engeller, zorluklar, gerilim öğeleri, mizahi dokunuşlar, dönüm noktaları, sürpriz sonlar vb. hikâye unsurları arasına serpiştirilmiş bilgilerin kalıcılığı düz anlatımdan çok daha fazla olabilir. Yaşanmış olaylar, başarısızlıklar, başarılar, sık karşılaşılan durumlar, duyarlılık geliştirme alanları, kritik konular, stratejik öncelikler, hayati konular vb. hepsi bir hikâye formatında aktarılabilir. Hikâyeler sınıf ortamında öğretmen tarafından tiyatroya benzer bir tarzda sunulabilir, bir video ya da ses kaydından izlenebilir. Yerine göre doğaçlama yöntemi ile hikâye genişletilebilir. Katılımcılar da hikâyenin bir parçası olabilir. Diğer taraftan çevrimiçi eğitimlerde ve benzeri bilgi portallarında gerçek kişilerin oynadığı videolar, canlandırmalar (animasyon), grafik ya da infografikler, sesli görüntülü anlatımlar “sayısal hikâyeleştirme” olarak ciddi oranda kullanılmaya başlanmıştır.

İşbirlikçi Öğrenme Cooperative Learning

İşbirlikçi (kubaşık) öğrenme, bir öğrenme ortamında, öğrenenlerin “karşılıklı olumlu bağımlılık” temelinde kurulmuş takımlar halinde sürece dahil olduğu öğrenme şeklidir. Buna göre, her bir öğrenenin bireysel olarak göstermesi gereken temel bir öğrenme çabası vardır. Ek olarak öğrenme takımı için ortak öğrenme ve başarı hedefleri belirlenir. İşbirlikçi değerlendirme ve ödüllendirme

kurgusu içinde, takımı başarılı olmadan kişinin tek başına başarılı olması çok mümkün değildir. Bu sebepten dolayı herkes takımındaki diğer arkadaşlarının kendi öğrenme hedeflerini gerçekleştirmesi için yardımcı olmak sorundadır. Aynı zamanda sınıfın da ortak öğrenme ve başarı hedefleri olabilir. Dolayısıyla takımlar da birbirlerine yardımcı olur ve ortaya çıkan toplam başarıdan herkes daha yüksek oranda pay alır. İşbirlikçi öğrenme özünde sosyal bir öğrenme sürecidir. Sürecin ve takım dinamiklerinin doğası gereği, liderlik, karar verme, iletişim, anlaşmazlık giderme, güven inşa etme gibi yetkinliklerin en çok geliştirilebileceği öğrenme yöntemlerinden birisidir.

Etkin (Aktif) Öğrenme Active Learning

Etkin öğrenme, başarılı bir öğrenme süreci için öğrenenlerin sorumluluklarına odaklanan ve onların aktif olarak sürece dahil olması gerektiğini ileri süren öğrenme yaklaşımıdır. Buna göre öğrenenler pasif olarak dinlemenin ötesine geçmeli, okumalı, yazmalı, tartışmalı ve konuyla ilgili problem çözüme ya da proje üretme etkinliklerinin içine girmelidir. Aktif öğrenme yaklaşımında öğrencilerin sorumluluk alma ve liderlik yönü güçlendirilir, işbirliği ve bilgi paylaşımı için uygun bir öğrenme ortamı yaratılır, aktif katılımı destekleyecek sınıf için etkinlikler tasarlanır ve gerçek hayattan uygulamalar yaptırılır. Aktif öğrenme, uygulamalar yapılırken aynı zamanda bunların neden yapıldığını, öğrenmeye katkısını ve arkasında yatan mantığı da sorgulamayı gerektiren bir yapıdadır. Bu yapı, analiz, sentez, sorgulama gibi yüksek derece öğrenme ve düşünce becerilerinin gelişimine de katkı sağlamaktadır.

Edilgen (Pasif) Öğrenme Passive Learning

Edilgen öğrenme, öğrenenlerin öğretmen ya da benzeri kaynaklarca iletilen bilgileri olduğu gibi, hiç bir katkıda bulunmadan almasının beklendiği öğrenme yaklaşımıdır. Bu yaklaşımda öğrenenler sürece etkin olarak dahil olmadıkları için, bilişsel düzeyde anlam inşa etmeleri ve yeni bilgileri önceki öğrenilenlerle birleştirilmesi zorlaşır. Aynı zamanda sorgulama, analiz, sentez gibi ileri düzey düşünme süreçleri de daha az tetiklenir. Dolayısıyla edilgen bir süreçte bilgilerin kalıcı olarak öğrenilmesi diğer süreçlere göre daha zordur. Ne yazık ki okullarda hatta belli yetişkin eğitimi kurumlarında öğrenenler öğrenme sürecine aktif olarak katılmamakta ve harcanan öğrenme emek ve yatırımları tam olarak karşılığını bulmamaktadır.

Uyarlanabilir Öğrenme Adaptive Learning

Uyarlanabilir öğrenme, bilgisayar ve etkileşimli öğrenme teknolojileri sayesinde bireylere göre özelleştirilmiş bir öğrenme deneyimi yaşatmayı hedefleyen yaklaşımdır. Bunun için sistem öğreneni süreç boyunca yakından izler. Çevrimiçi sınav ya da anket sonuçları, verilen görevlerdeki başarı oranı ya da ilerleme bilgileri, sistemin öğreneni yönlendirmesi açısından önemlidir. Bu bilgilerden hareketle sistem, önceden yapılmış program ve algoritmalar uyarınca öğretimi uyarlar ve kişiye göre özelleştirir. Özelleştirme mevcut bir konuya yeniden yönlendirme, belli konuları atlatma, yeni içerikler gösterme, içeriklerin zorluk ya da detay düzeylerini değiştirme vb. şekillerde olabilir. Algoritmalar ve uyarlanmış içerikler ne kadar gelişirse sistemin her bir bireyi yakalama şansı da o oranda artar. Akıllı belletenler (tutorial), eğitsel nitelikteki uzman sistemler, yapay zekâ uygulamaları, zorluk seviyesini ayarlayabilen test sistemleri uyarlanabilir mantıkla çalışmaktadır.

Eylem Odaklı Öğrenme Action Learning

Eylem odaklı öğrenme, gerçek hayat sorunları ya da durumlarından yola çıkarak biz dizi çözüm eyleminin hayata geçirildiği ve bu eylemlerin sonuçları üzerine derinlemesine düşünülen bir sorun çözüme ve öğrenme yaklaşımıdır. Sorunun tarif edilmesi ile başlayan süreç konuyla ilgili bir grup insanın çözüm eylemlerini belirlemesi ile devam eder. Süreç, her aşamasında merak, sorgulama,

tartışma, soru sorma, dinleme, ortak akıl üretme ve en nihayetinde öğrenme üzerinde ilerler. Öğrenilenler çözüm eylemleri için yol gösterir; eylemlerin sonuçları yeni öğrenme fırsatları üretir. Genellikle karmaşık sorunlar ele alınır ve öğrenme süreci uzun olabilir. Zaman zaman bir koç ya da kolaylaştırıcı (fasilitatör) de sürecin yönetimine destek verebilir. Gerçek durumlardan yola çıkan bir yöntem olduğu için özellikle iş dünyasında profesyonel gelişim, mesleki gelişim ve lider geliştirme alanında yaygın olarak kullanılabilir bir yöntemdir.

Sahici Öğrenme Authentic Learning

Sahici öğrenme, öğrenme ihtiyacının kaynağına ve bağlamına en uygun öğrenme sürecini ifade eden bir kavramdır. Okulda öğrencilerin öğrendikleri bilgi ve becerilerin gerçek hayatta ne kadar karşılığı varsa, ya da öğrenciler bu bilgileri gerçekte ne oranda kullanabiliyorsa o öğrenme o oranda sahici öğrenmedir. Aynı şekilde öğrenciler okul dışındaki deneyimlerini de okula taşıyabilmelidir. Yetişkin eğitiminde ya da iş dünyası eğitimlerinde de sahicilik önemli bir kriterdir. Eğitimler ihtiyacının kaynağı olan iş durumları ya da gerçek hayat sorunları üzerinden verilmiyorsa, çalışanların deneyimlerini öğrenme ortamına getirmesi ve öğrendiklerini iş ortamında kullanması zorlaşır. Bu anlamda eğitimlerin yatırım getirisinin yüksek olmasının ilk koşulu sahici olmasıdır. Sahici olmayan eğitimler veren kurumlar gerçek yaşamdan soyutlanmış kurumlardır.

Ezbere Dayalı Öğrenme Rote Learning

Ezbere dayalı öğrenme, söz konu bilgileri mekanik bir şekilde tekrar ederek hafızaya alma yoluyla gerçekleşen öğrenmedir. Temel amaç öğrenilenlerin ihtiyaç duyulduğunda hatırlanabilmesidir. Hafızalanmaya çalışılan bir bilgi ne kadar tekrar edilirse hatırlaması o kadar kolay olur. Ezberleme özellikle temel bilgilerin öğrenilmesinde önemlidir. Ancak ileri düzeyde analiz, ya da derin kavrayış gereken bilgilerin ezberleme yoluyla öğrenilmesi gerçek ve derinlemesine öğrenme açısından çok uygun değildir. Bir bilginin hatırlanıyor olması kişinin o bilgiyi tam olarak anladığı anlamına gelmez. Ezbere dayalı öğrenmenin en yaygın olduğu alan örgün öğretim kurumlarıdır.

Aşırı Öğrenme Overlearning

Aşırı öğrenme, bir konuda hedeflenen öğrenme düzeyine ulaşılmış olmasına rağmen alıştırmaya ve tekrarı devam ettirmektir. Aşırı öğrenmenin gerekçesi şudur. Bir öğrenen bir konuyu yeterince öğrendiğini düşünüp çalışmayı bıraktığında, aradan belirli bir süre geçtiğinde bazı şeyleri hatırlamakta zorlanabilir. Ancak öğrenilmiş olsa bile bilgilerin yine de tekrar edilmesi, kalıcılık ve kolay hatırlama açısından önemlidir. Genellikle kritik konular için, sınavlara hazırlanmada, ya da belli devinsel (psikomotor) becerilerde mükemmelleşme için aşırı öğrenme yöntemine sıklıkla başvurulmaktadır. Aşırı öğrenme gerçekten daha iyi öğrenmeye ve kişinin daha güvende hissetmesine yardımcı olabilir, ancak gereksiz zaman ve enerji kaybına yol açma riskini de dikkate almak gerekir.

Tam Öğrenme Mastery Learning

Tam öğrenme, farklı öğrenenlerin olduğu bir öğrenme ortamında, tüm öğrenenlerin belirli bir yetkinliğe ve öğrenme seviyesine ulaştırmayı hedefleyen öğrenme yaklaşımıdır. Buna göre öğretim, küçük modüllerden oluşan bir süreç şeklinde tasarlanır. Her modülden önce ve sonra yapılan ölçümlerle öğrenenlerin ilerleme durumları takip edilir. Eğer o modülde başarılı olamayan bir öğrenci varsa o modülü tekrar etmesi ve gerekli yetkinliğe ulaştığında bir sonraki modüle geçmesi sağlanır. Bu sayede hızlı öğrenenler ve göreceli yavaş öğrenenlerin olduğu bir sınıfta anlamlı bir seviye ve hız tutturmaya çalışan öğretmenlerin işi kolaylaşır. Zaman baskısının olduğu ya da yeterince kaynağın bulunmadığı öğretim ortamlarında uygulaması kolay değildir. Tam öğrenme,

özünde bireyselleştirilmiş bir öğrenme süreci olduğu için elektronik eğitim uygulamalarında da etkili bir yaklaşımdır. Elektronik içerikleri sunan yönetim sistemleri, kullanıcılar modülleri tam anlamıyla tamamladıkça diğer modüllere yönlendirme yapabilir. Bu sayede her öğrenen kendi öğrenme kapasitesinde ve hızında ilerleyebilir.

Durumlu Öğrenme Situating Learning

Durumlu öğrenme, öğrenmenin bir durum ile bağlantılı olduğunda yani mümkün olduğu kadar kendi bağlamı ve kültürü içinde gerçekleştiğinde verimli olacağını savunan öğrenme yaklaşımıdır. Durumlu öğrenmede öğrenenler aktiftir ve öğrenme süreci başkaları ile işbirliği içinde olması gereken sosyal bir süreçtir. Öğretmenin rolü başlangıçta gerçek durumlar üzerinden etkin öğrenme uygulamaları hazırlamak ve öğrenenlerin birbirleri ile çalışmasını sağlamaktır. Öğrenme ilerlediğinde öğretmen daha çok rehber ya da mentora dönüşür ve öğrenenin keşif sürecinde onu destekler. Değerlendirmeler geleneksel sınavların aksine sonuca göre değil sürece göre yapılır. Yani öğrenme süreci içindeki tüm çabalar ve gelişimi gösteren çalışmalar değerlendirme sürecine dâhil edilir. Öğretimde hikâyeleştirme çok önemlidir. Hikâyeler bilgiler için bir durum ya da bağlam yaratması bakımından öğrenmeyi kolaylaştırır. Teknoloji tabanlı öğrenme uygulamaları ile birlikte durumlu öğrenme yeni bir boyuta taşınmıştır. Video, oyun, benzeşim (simulasyon), canlandırma (animasyon), sanal ve artırılmış gerçeklik uygulamaları durumsal bağlam yaratmak anlamında yepyeni fırsatlar sağlamaktadır. Ayrıca sosyal medya araçları ile öğrenmenin sosyal boyutu yeni ve genişletilmiş bir mecrada devam etmektedir.

Dönüştürücü Öğrenme Transformative Learning

Dönüştürücü öğrenme, başkaları tarafından aktarılan ya da toplumsal, kültürel ve kurumsal olarak kabul görmüş bilgilerin sorgulamadan kabul edilmesi yerine onların eleştirel bir süzgeçten geçirilip mevcut bilgi, değer ve inançlarla birlikte yeniden yorumlanmasını öneren öğrenme yaklaşımıdır. Daha çok yetişkinler için geçerlidir ancak eleştirel düşünce alışkanlığının küçük yaşlarda kazanılması önemli olduğu için temel eğitimden itibaren desteklenmesi gerekir. Bu açıdan öğretmenlerin öğrencileri sorgulama ve eleştirel düşünce konusunda cesaretlendirmesi önemlidir. Her gelen yeni bilgi bir öz değerlendirme ve sorgulama süreci başlatır. Özellikle mevcut bilgilerle çelişen yeni bilgilerle karşılaşıldığında sorgulama daha şiddetli ve derin olur. Bu süreç sonrasında mevcut anlam çerçevesinde ve düşünce yapısından değişiklikler olabilir. Bu değişiklikler yeni eylem ve davranış şekillerini beraberinde getirir. Bu öğrenme ve deneyimleme süreci olgunluğa kavuştuğunda hissedilen güven ve yeterlilik duygusuyla birlikte kişinin hayatında yeni bir perspektif oluşur. Bu süreç kişinin aktif olarak kendi inşa ettiği bir süreç olduğu için kendine güvenen ve daha özgür bireylerin yetişmesine önemli katkıda bulunur.

Yaşam Boyu Öğrenme Lifelong Learning

Yaşam boyu öğrenme, bir kişinin kişisel ya da profesyonel ihtiyaçlarından yola çıkarak gönüllü bir şekilde ve sürekli olarak öğrenme deneyimleri içinde bulunmasını anlatan bir kavramdır. Yaşam boyu öğrenme doğumla birlikte başlar, okul öncesi dönemde, örgün, yüksek ve yaygın eğitim kurumlarında ve öğrenme fırsatı olan her yerde devam eder. Herkes yaşam boyu öğrenebilir, yaş, cinsiyet, sosyo-ekonomik statü, eğitim seviyesi bakımından hiç bir sınırlama söz konusu değildir. Bireyler, aileler, iş dünyası, sivil toplum kuruluşları, kamu kurumları ve medya yaşam boyu eğitimi desteklemeli ve sürekli öğrenme ihtiyaçlarına karşılık verebilecek öğrenme ve gelişim imkânları sağlanabilmelidir. Teknoloji yaşam boyu öğrenme açısından önemli fırsatlar sunmaktadır. Uzaktan ve çevrimiçi öğrenme kaynakları sayesinde kişiler birçok öğrenme ihtiyacını hiç kimseye bağımlı olmaksızın giderebilmektedir. Ayrıca sosyal medya olanakları da her bir bireyi başkaları için bir öğrenme kaynağına dönüştürdüğü için yaşam boyu öğrenme için tükenmez bir kaynak niteliğindedir.

Yaşam boyu öğrenmenin verimli ve sürekli olabilmesinde bireysel öğrenme ve gelişim bilincinin ve metabilşsel (öğrenmeyi öğrenme) becerilerinin gelişmesi önemlidir. Okul öncesi aile eğitimi ve ilköğretim dönemi bu bilincin oluşmasında son derece kritiktir.

Yansıtıcı Öğrenme Reflective Learning

Yansıtıcı öğrenme bilinçli ya da bilinçsiz olarak bir şekilde yaptığımız bir düşünme ve öğrenme şeklidir. Öğrenme ortamlarında ya da herhangi bir yerde yaşanan bir deneyimden sonra o deneyim hakkında düşünmek ve bu deneyimden çıkarımlarda bulunmak yansıtıcı öğrenmedir. Öğrenen, bir öğrenme deneyimi sonunda “ne öğrendim?”, “ne kadar öğrendim?”, “nasıl öğrendim?”, “ne kadar kalıcı oldu?”, “daha iyi öğrenmek için ne yapmalıyım?” gibi sorular sormaya başladığı an yansıtıcı öğrenme aşamasına geçmiş olur. Yansıtıcı öğrenme, öğrenenin öz farkındalığını artıran, metabilşsel becerilerini geliştiren ve öğrenme verimliliğine katkı sağlayan bir düşünme sürecidir. Öğrenme günlükleri tutmak, öğrendiklerini kavramsal haritalara dökmek, yaşanan deneyimlerle ilgili ses ya da video kaydı yapmak, başkalarından geribildirim almak ve ortak öğrenme deneyimlerini katılımcılarla birlikte değerlendirmek yansıtıcı öğrenmeye yardımcı olacak faaliyetlerdir.

Görsel Öğrenme Visual Learning

Görsel öğrenme, kavramların, düşüncelerin, prosedürlerin, verilerin ve diğer bilgilerin grafik düzenleyiciler üzerinden ifade edilmesi yoluyla gerçekleşen öğrenmedir. Görselleştirmede yazılar görsel bir unsur olarak yine kullanılabilir. Ancak şekiller, resimler, tasvirler ve tüm bunlar arasındaki ilişkileri gösteren gruplama, ilişki ve yön belirleme şekilleri konunun algılanmasını, anlaşılmasını ve hatırlanmasını kolaylaştırır. Öğrenme süreci içinde yer alan bir prosedür, akış, bileşen, süreç, kategori, hiyerarşi, ilişki, eğilim, dağılım, değişim, yayılım gibi içerikler görselleştirildiğinde çok daha kolay anlaşılabilir hale gelir. Akıl ya da kavram haritaları olarak bilinen görsel yöntem, bir dizi ilişkili bilginin toplu bir şekilde düzenlenmesinde son derece etkilidir. Bir konuyu, süreci ya da araştırma sonucunu infografik olarak ifade edilen formatta sunmak uzun uzun anlatmaktan çok daha ilgi çekici ve akılda kalıcı olabilir. Görsel düzenleyicilerle birlikte yazılı, işitsel ve hareketsetel unsurların bir arada kullanılmasının öğrenme verimliliğini daha da artıracığı unutulmamalıdır.

Arz Tabanlı Öğrenme Supply Based Learning

Arz tabanlı öğrenme, ilgili kurum tarafından önceden hazırlanmış bir dizi öğrenme kaynağı, ders ya da kurs içinden seçim yapılarak gerçekleşen öğrenme sürecidir. Önceden belirlenmiş zorunlu ya da seçmeli dersler vardır. Seçme özgürlüğü olsa dahi seçimler bu çerçevenin dışına çıkamaz. Örgün ve akademik eğitim kurumlarındaki öğrenme modeli bu şekildedir. İş dünyasındaki teknik ya da mesleki eğitimler de genellikle bu model üzerinden verilir. Bir pozisyona hazırlanmak ya da bir mesleği başarılı şekilde yapabilmek için alınması gereken eğitimler genellikle bellidir. Ayrıca kurumlar kendi iş yapış şekillerini ya da kültürlerini üyelerine aktarmak için arz tabanlı öğrenme yöntemini tercih etmektedir. Talep tabanlı öğrenmenin tersidir. Bir kurumda arz ve talep tabanlı öğrenme aynı anda farklı amaçlarla kullanılabilir.

Talep Tabanlı Öğrenme Demand Based Learning

Talep tabanlı öğrenme, öğrenme çözümlerini daha geliştirmeden önce ihtiyaçları belirlemek ve buna uygun olarak eğitim ve gelişim programları hazırlamak yoluyla gerçekleşen öğrenmedir. Bireysel ve özel öğrenmeler, bazı kişisel gelişim programları, ürün ve hizmet eğitimleri, müşterilerin ya da çalışanların talep ettikleri diğer eğitimler talep tabanlı olarak hazırlanabilir ya da tedarik edilebilir. Arz tabanlı öğrenmenin tersidir. Bir kurumda arz ve talep tabanlı öğrenme aynı anda farklı amaçlarla kullanılabilir.

Sorgulama Tabanlı Öğrenme Inquiry Based Learning

Sorgulama tabanlı öğrenme, bilgilerin hemen aktarılması yerine gerçek durumlar ya da sorunlar üzerinden sorgulamalarla öğrenenlerin konunun özünü keşfetmesine olanak tanıyan öğrenme yaklaşımıdır. Bu açıdan problem ve proje tabanlı öğrenme yaklaşıma benzerlik gösterir. Süreçte öğretmen ele alınan konuyla ilgili olarak sorgulama alanları belirler. Öğrenenler de bu sorgulamaları yaparak bir takım sonuçlara ulaşırlar. Bu sorgulama süreci daha sözel bir süreç olabileceği gibi laboratuvar ortamında veya bir iş yerinde deneysel bir süreç de olabilir. Sorgulamalar yapıldıktan ve bir takım bulgular elde edildikten sonra bunları anlamak, gerekçelendirmek ya da ilişkilendirmek için daha derinlemesine sorgulamalar yapılır. Öğretmen arada yönlendirici ve tamamlayıcı bilgiler verip hedeflenen öğrenmenin gerçekleşmesine yardımcı olur. Süreçte yansıtıcı (reflective) düşünme de kritik önemdedir. Öğrenenler, öğrenme bulguları ve deneyimleri üzerine düşünür, bunları yazar ve diğer öğrencilerin de erişebildiği sosyal bir ortamda paylaşır. Bu paylaşımlar üzerinden geribildirimler verilir ya da tartışmalar yapılır. Bu da öğrenme ve düşünme becerileri konusundaki farkındalığın geliştirilmesi açısından önemlidir. Sorgulama tabanlı öğrenme, basit bir öğrenme yönteminden ziyade, öğretmenin ve öğrencilerin hep birlikte keşif yolculuğuna çıkmasıdır. Sonuçlar öğretmen açısından bile şaşırtıcı olabilir. Bu yaklaşım bilimsel ve analitik düşünme becerilerini de geliştiren bir öğrenme paradigmasıdır.

Problem Tabanlı Öğrenme Problem Based Learning

Problem tabanlı öğrenme, odağında bir problem olan, bu problemin tanımlanması ve çözümüne odaklanan, gerçek ve kalıcı öğrenmenin böyle bir süreçte olacağını savunan öğrenme yaklaşımıdır. Bu açıdan eylem tabanlı öğrenme, etkin öğrenme, durumlu öğrenme ve sorgulayıcı öğrenme yaklaşımları ile benzerlik gösterir. Öğrenme 6-10 kişilik küçük gruplar halinde gerçekleşir. Öğretmenin işlevi öğretmekten ziyade rehberlik yapmaktır. Ele alınan problem bilişsel mekanizmaları harekete geçiren bir araçtır. Kişilerin kendi kendilerine ve takımla birlikte yaptıkları öğrenmeler önemlidir ve kendileri bu yönde cesaretlendirilir. Öğrenen merkezli bir eğitim politikası benimsemek isteyen kurumlar için uygun bir yaklaşımdır. Burada kazanılan öğrenme becerileri yaşam boyu öğrenmeyi destekleyecek niteliktedir. Kişiler arası ve takım becerilerinin gelişmesine katkı sağlar.

Proje Tabanlı Öğrenme Project Based Learning

Proje tabanlı öğrenme, odağında hedefleri olan bir projenin olduğu, öğrenenlerin bu projeyi gerçekleştirirken gösterdikleri çabalardan elde ettikleri deneyim ve öğrenmeyi ön plana çıkaran öğrenme yaklaşımıdır. Bu açıdan sorgulama tabanlı, problem tabanlı ve eylem odaklı öğrenme yaklaşımları ile büyük oranda benzerlik göstermektedir. Bilmek ve yapmak dengesinin iyi bir şekilde kurulabileceği bir yöntemdir. Temel bilgiler öğretilir. Öğrenciler bu bilgileri gerçek hayatta karşılığı olan bir proje üzerinde uygularlar. Bu sayede öğrenilenler çok daha kalıcı hale gelir; aynı zamanda yaşanan proje deneyiminde yepyeni bilgiler öğrenilebilir. Soru sorma, sorgulama, araştırma yapma, veri toplama, bunları analiz etme, deney yapma, geri bildirim alma, sonuçları raporlama, sunum yapma gibi bir dizi etkinlik öğrenenlerin iletişim, işbirliği, takım çalışması, yaratıcılık, liderlik gibi becerilerinin gelişimine katkı sağlar. Aynı zamanda proje sonrası ortaya çıkacak olan somut ürünler de öğrenenlerin kendilerine güvenlerinin artmasına ve belki de bir soruna çözüm bulmalarına yardımcı olacak potansiyelindedir.

Eşzamanlı (Senkron) Öğrenme Synchronous Learning

Eş zamanlı öğrenme, bir grup öğrenenin kendi aralarında ve öğretene, rehber, uzman ya da kolaylaştırıcı ile birlikte aynı zamanda etkileşime girebildiği öğrenme türüdür. Sınıf ortamında yüz yüze gerçekleşen öğrenmeler doğal olarak eş zamanlıdır. Ancak eş zamanlı öğrenme kavramı,

uzaktan ve aynı anda öğrenmeye olanak tanıyan sanal sınıf gibi teknolojilerin ortaya çıkmasıyla yaygın olarak kullanılmaya başlanmıştır. Buna göre öğrenciler ve varsa öğretmenler farklı yerlerden sanal sınıfa gelip gerçek sınıf ortamındaki benzer bir deneyimi sanal ortamda da yaşayabilirler. Birbirlerinin sesini duyabilir, hatta görüntülerini görebilirler. Aynı şekilde eğitmen de yazı tahtası, doküman, sunum gibi paylaşımlarda bulunabilir. Bazı sanal laboratuvar uygulamaları, yarışma ve oyunlar da eşzamanlı yapıdadır.

Sanal Sınıf Virtual Classroom

Sanal sınıf, gerçek bir sınıf ortamındaki tüm unsurları sanal bir platform üzerinde sağlayan ve bu sayede çok farklı lokasyondan insanın sınıftaki deneyime benzer bir öğrenme deneyimi yaşamasına olanak tanıyan yazılımlardır. Belirli bir zamanda öğretmen ya da öğrenme sürecine liderlik yapan kişi ile öğrenenler bilgisayarları aracılığıyla sanal sınıfa gelir. Öğretmen ve katılımcılar kimlerin sınıfta olduğunu görebilir, herkes birbiri ile etkileşimde bulunabilir. Öğretmen dersini anlatır; bu esnada varsa sunumunu ve ek dokümanlarını gösterebilir. Yazı tahtasına benzer bir araçla yazı yazabilir. Katılımcılar soru sorabilir. Özetle, sınıf ortamındaki benzer bir ortam sanal olarak yaratılabilir. Bu araçlar ayrıca bir öğretmen ya da yönetici olmaksızın öğrenme, problem çözme, bilgi paylaşımı ya da beyin fırtınası amacıyla da kullanılabilir.

Eşzamanlı Olmayan (Asenkron) Öğrenme Asynchronous learning

Eş zamanlı olmayan öğrenme, zaman ve mekân sınırlarını ortadan kaldıran ve öğrenenlerin kendi istediği zamanda ulaşabileceği, kendi öğrenme tercih ve hızına göre tamamlayabileceği çevrimiçi öğrenme kaynakları üzerinden gerçekleşen öğrenmedir. Genelde bireysel olarak gerçekleşen bir öğrenme sürecidir. MOOC benzeri yapılarda yer alan kurslar, açık öğrenme kaynakları, wiki ve blog benzeri alanlardaki bilgi ve öğrenme materyalleri, öğrenme yönetim sistemi üzerinden sunulan e-egitimler, benzeşim ve laboratuvar uygulamaları, daha önce gerçekleşen bir etkinliğin kaydedilmiş videoları eş zamanlı olmayan öğrenmede genellikle kullanılan kaynaklardır. Eş zamanlı olmayan öğrenme kaynakları, gerçek ya da sanal, eşzamanlı eğitimleri desteklemek amacıyla da kullanılabilir. Harmanlanmış (karma) öğrenme olarak adlandırılan bu yöntemde eş zamanlı ve eş zamansız öğrenme deneyimlerinin güçlü yanları bir araya kullanma fırsatı bulunmaktadır.

Sınıf Eğitimi Classroom Training

Sınıf eğitimleri, canlı bir öğretmenin, bir grup öğrenenin ve bir öğrenme ortamının olduğu öğrenme birlikteliğidir. Sınıf eğitimi kavramı genellikle iş dünyasında kullanılan bir kavramdır. Öğrenme ortamının genelde "iş ortamı dışında" eğitim amaçlı kullanılan bir sınıf ya da oda olmasından dolayı bu şekilde ifade edilmektedir. Aynı anda birçok kişinin öğrenme çabasında bulunabilmesi ve öğrenenlerin bilgi ve deneyimlerini sınıf ortamında diğer öğrenenlerle paylaşabilmesi açısından önemli bir yöntemdir.

Eğitsel Ergonomi Educational Ergonomics

Ergonomi, insanın psikolojik ve fiziksel özelliklerini inceleyerek insanın makine ve çevre ile uyumunu en iyi seviyeye çıkarmaya çalışan teknik ve çabaların tümüdür. İşletmeler açısından bakıldığında, bir çalışanın en üst düzeyde performans gösterebilmesi ve görevlerini verimli bir şekilde yapabilmesi için, çalışma ortamının rahat ve güvenli bir şekilde düzenlenmesi bilimdir. Eğitsel ergonomi kavramı ise merkezine öğrenenleri alan ve en verimli öğrenmenin gerçekleşmesi için gerekli tüm çevresel, fiziksel, teknolojik faktörlerin düzenlenmesini hedefleyen disiplindir.

Koçluk Coaching

Koçluk, bir kişinin, takımın, sistemin ya da kurumun gelişimi için verilen destek hizmetinin genel adıdır. Koç bu desteği vermek üzere gerekli donanıma ve araçlara sahip olan yetkin kişidir. En yaygın olarak yapılan koçluk bireysel koçluktur. Bu birey çalışan, yönetici, öğrenci ya da herhangi birisi olabilir. Bu süreçte koçun tüm çabası, bireyin kendini tanımasına, potansiyelini keşfetmesine, güçlü ve gelişim alanlarını belirlemesine, gelişim önceliklerini netleştirmesine ve bu öncelikler doğrultusunda gelişimin gerçekleşmesine yardımcı olmak şeklindedir. Bu açıdan koçluk, kişinin potansiyeline ulaşmasını destek olan dönüştürücü bir süreçtir. Özyönetim, dinleme, analitik düşünme, soru sorma ve geri bildirim verme koçluk sürecinin başarısı açısından özellikle önemli becerilerdir.

Mentorluk Mentoring

Mentorluk, bir konuda deneyimli bir kişinin, göreceli olarak daha deneyimsiz bir kişiyle kurduğu öğrenme ve gelişim ilişkisidir. Buradaki ilişkinin kapsamı usta-çırak ilişkisinde olduğu gibi bir mesleğin öğretilmesi olabileceği gibi daha küçük ölçekte bir becerinin kazandırılması olabilir. Bir kuruma, ortama ya da işe “uyum sürecinde” de mentorluk en etkili yöntemlerden birisidir. Süreçte mentorun temel sorumluluğu gerekli bilgileri aktarmak, süreç ya da prosedürleri açıklamak, kritik hareket ya da işlemleri göstermek, yararlı bilgi ya da kaynaklara yönlendirmek, çırağının öğrendiklerini uygulamasını desteklemek, ona düzeltici ve geliştirici geribildirim vermek, onu isteklendirmek ve cesaretlendirmektedir. Her şeyden önemlisi mentor söz konusu iş ya da beceride model olan kişidir.

Büyük Veri Big Data

Büyük veri, özellikle bulut bilişim teknolojilerinin yaygınlaşmasıyla birlikte sürekli olarak üretilen devasa ölçekteki veri hareketi ve birikimine verilen genel bir isimdir. Büyük verinin 3 temel bileşeni bulunmaktadır. (1) Miktar: Ne kadar veri üretiliyor (2) Çeşitlilik: hangi formatlarda veri üretiliyor (3) Hız: Veriler hangi sıklıkta üretiliyor. Büyük veri, aynı zamanda yeni ve daha akıllı veri saklama, düzenleme ve analiz yöntemlerini de kaçınılmaz olarak beraberinde getirmektedir. Yeni dünyada, veri evreni katlanarak büyümeye devam ederken bu evren içindeki kök nedenleri, ilişkileri, gizli desenleri, eğilimleri, projeksiyonları araştıran büyük veri madenciliği araçları da aynı doğrultuda gelişmektedir. Büyük veri, öğrenme analitiğini de derinden değiştirecek potansiyel barındırmaktadır. Öğrenme dışında üretilen veriler ve bu verilerden çıkarılacak anlamlı desenler mevcutta ya da gelecekteki öğrenme ihtiyaçlarının belirlenmesinde belirleyici olacaktır. Benzer şekilde öğrenmenin kişi, sistem, kurum ya da yatırımlar üzerindeki etkileri de farklı veri hareketleri içinde gözlemlenebilir dalgalanmalar yaratacaktır.

Küçük Veri Small Data

Küçük veri bir insanın algılayabileceği, anlayabileceği ve yönetebileceği, günlük ya da iş hayatında kullanabileceği miktarda veriyi ifade eden bir kavramdır. Devasa ölçekteki büyük verinin insanlar tarafından algılanabilmesi için onun anlamlı bilgiler halinde küçültülmesi ve özellikle görselleştirilmesi gerekmektedir. Büyük veriden damıtılan özet ve görsel bilgiler ve insanların kendi hayatlarındaki diğer kaynaklardan gelen bilgiler küçük veriyi oluşturur. Bu açıdan bakıldığında büyük veri makinelerin, küçük veri de insanların yönetebileceği veridir.

Merkezi Eğitim Yapılanması Centralized Training Organization

Merkezi eğitim yapılanması, kurumlarda eğitim/gelişim organizasyonunun merkezi olarak konumlandırıldığı örgütsel yapıdır. Yönetim gücü merkezde toplanmıştır. Bu modelde, kurumun organizasyon ağacında yer alan tüm organizasyon birimlerinin eğitim ve gelişim süreçleri merkezi olarak konumlandırılmış bir birim tarafından yönetilir. Bu birim ya da ekip kurumdan kuruma değişmekle birlikte genel müdüre ya da genel müdür yardımcılara raporlayabilir. İnsan Kaynakları birimleri altında ya da bağımsız olarak konumlandırılabilir. Yapının ne oranda merkezi, ne oranda dağıtık ya da ne oranda karma bir modelde inşa edileceği stratejik bir konu olmakla birlikte özellikle “kurumun büyüklüğü” ve kurum bünyesindeki işyerlerinin “coğrafi yayılımı” önemli oranda belirleyicidir.

Merkezi Olmayan Eğitim Yapılanması Decentralized Training Organization

Merkezi olmayan eğitim yapılanması, kurumlarda eğitim/gelişim organizasyonunun dağıtık yapıda konumlandırıldığı örgütsel yapıdır. Yönetim gücü merkezden ziyade ilgili organik parçalara dağıtılmıştır. Bu modelde kurum içindeki alt örgütsel birimlere kendi eğitim ve gelişim süreçlerini yönetme konusunda özerklik ve güç verilir. Özerk alt birimler bir alt şirket, iştirak, işletme, fonksiyon, departman ya da özel bir çalışan grubu olabilir. Bu yapılarda raporlama, ilgili iş birimleri içindedir. Yapının ne oranda merkezi, ne oranda dağıtık ya da ne oranda karma bir modelde inşa edileceği stratejik bir konu olmakla birlikte özellikle “kurumun büyüklüğü” ve kurum bünyesindeki işyerlerinin “coğrafi yayılımı” önemli oranda belirleyicidir.

Karma Eğitim Yapılanması Federated Training Organization

Karma eğitim yapılanması, kurumlarda eğitim/gelişim organizasyonunun merkezi ve dağıtık yapıda konumlandırıldığı karma modeldir. Yönetim gücü belli gelişim alanları için merkezde toplanırken bazı alanların gelişim sorumluluğu da ilgili birimlere dağıtılmıştır. Belli konularda özerk olabilecek alt birimler, bir alt şirket, iştirak, işletme, fonksiyon, departman ya da özel bir çalışan grubu olabilir. Yapının ne oranda merkezi, ne oranda dağıtık ya da ne oranda karma bir modelde inşa edileceği stratejik bir konu olmakla birlikte özellikle “kurumun büyüklüğü” ve kurum bünyesindeki işyerlerinin “coğrafi yayılımı” önemli oranda belirleyicidir. Uluslararası düzeyde faaliyet gösteren kurumlarda, çok iştirakli, holding yapısında veya çok dağınık yerleşimi olan şirketlerde karma model verimli olabilir.

TEGEP Denetleme Kurulu Üyesi Mehmet Gürsoy tarafından hazırlanmıştır.

Notlar

A series of horizontal dotted lines for taking notes.

Blank page with horizontal dotted lines for writing.

Handwriting practice area consisting of 25 horizontal dotted lines.

