

**YÜKSEK ÖĞRETİM EĞİTİCİLERİ  
VE YETİŞKİNLİK DÖNEMİNDE  
ÖĞRETEN-ÖĞRENEEN HERKES İÇİN**

# **EĞİTİCİ CEP KİTABI**

**Emine Demirel Yılmaz**



**YENİLENMİŞ**

**2. BASKI**

YÜKSEK ÖĞRETİM EĞİTİCİLERİ VE  
YETİŞKİNLİK DÖNEMİNDE  
ÖĞRENEREN-ÖĞRETEREN HERKES İÇİN

# EĞİTİCİ CEP KİTABI

Emine Demirel Yılmaz



Ocak 2001

Eğitici Cep Kitabı

Prof. Dr. Emine Demirel Yılmaz

1. Basım, Ocak 2001

Bu kitabın her türlü hakkı yazarına aittir.

ISBN-975-6984-20-1

Kapak Resmi: Emine Demirel Yılmaz

“Yedi Goller” Ekim 1995

Sayfa Düzeni: Sinan Solmaz

Baskı: Kanomat Basım Sanayii Ltd. Şti.

(0 312) 351 16 91

**TÜRK TABİPLERİ BİRLİĞİ**

GMK Bulvarı Şehit Daniş Tunalıgil Sok. No:2 Kat:4,

06570 Maltepe / ANKARA

Tel: (0 312) 231 31 79 Faks: (0 312) 231 19 52-53

e-posta: [ttb@ttb.org.tr](mailto:ttb@ttb.org.tr)

<http://www.ttb.org.tr>

Bu kitap, özveri ve iyi niyet örneği olarak bana yaşamı öğreten anne babama ve eğitimimin tüm aşamalarında hep verici olan öğretmenlerime adanmıştır.

Hazır bulmuşken gökkuşakını  
Bir dilek geçirdim içimden  
Biliyorum gerçekleşecek bir gün  
Eğer yitirmezsem ümidimden

31 Eylül 2000



# İÇİNDEKİLER

1)ÖNSÖZ	11
2)SORUN NEDİR?	15
3) EĞİTİM NEDİR?	19
Yetişkin Eğitimi Nedir?	23
4)EĞİTİM SÜRECİ NEDİR?	28
5)PROGRAM GELİŞTİRME SÜRECİ NEDİR?	29
Program Geliştirmenin Planlanması	32
Program Geliştirme Çalışma Ekiplerinin Oluşturulması	32
Program Geliştirme Çalışma Planının Hazırlanması	32
Eğitim Programının Hazırlanması	33
Eğitim Kurumunun Misyon ve Vizyonunun Tanımlanması	35
Eğitim Gereksinimlerinin Belirlenmesi	35
Amaç, Hedefler ve Hedef Davranışların Saptanması	37
İçeriğin Planlanması	42
Öğretim Sürecinin Planlanması	44
Ölçme-Değerlendirme Sürecinin Planlanması	45
Öğretim Öncesi Hazırlıkların Planlanması ve Yapılması	46
Eğitim Programının Denenmesi	46

Eğitim Programının Değerlendirilmesi	46
Eğitim Programına Süreklilik Kazandırılması	47
Program Geliştirme Engelleri	48
6)ÖĞRETİM SÜRECİ NEDİR?	49
ğrenme Kuramları	55
Bilişsel Kuramlar	55
Davranışçı Kuramlar	55
Duyuşsal Kuramlar	56
Nörofizyolojik Kuramlar	57
ğrenme Alanları	58
Bilişsel Alanda ğrenme	58
Devinişsel Alanda ğrenme	60
Duyuşsal Alanda ğrenme	61
ğrenme Yaklaşımları	63
Tam ğrenme	63
Yeterliliğe Dayalı ğrenme	65
İnsancıl ğrenme	69
İşbirliğine Dayalı ğrenme	69
Çoklu Zeka Kuramı	70
Öğretim Yöntem ve Teknikleri	72
Eğitici Merkezli Yöntemler ve Teknikler	76
Düz anlatım Yöntemi	76
Gösterim Tekniği	79

Öğrenci Merkezli Yöntemler ve Teknikler	82
Benzeşim Tekniği	82
Oyunlaştırma Tekniği	83
Proje Çalışması Yöntemi	85
Bireyselleştirilmiş Öğretim Tekniği	87
Eğitici-Öğrenci Etkileşimli Yöntemler ve Teknikler	88
Soru Cevap Tekniği	88
Beyin Fırtınası Tekniği	90
Gösterip-Yaptırma Yöntemi	92
Oyun Tekniği	93
Tartışma Yöntemi	94
Olgu Sunusu Yöntemi	97
Problem Çözme Yöntemi	98
Gözlem Gezisi Tekniği	100
Küme çalışması Tekniği	101
Münazara Tekniği	104
Altı Şapkalı Öğrenme Tekniği	105
Mikro Öğretim Tekniği	106
Görsel İşitsel Araçlar	107
Yazı Tahtası	108
Kağıt Tahtası	109
Tepegöz	110
Slayt	112
Resim Şema Karikatür	113



Teyp, Ses Bandı	114
Film	115
Teknoloji Destekli Araçlar	116
7)EĞİTİCİLİK NEDİR?	118
Eğiticide Bulunması Gereken Özellikler	118
Eğiticinin Mesleki Özellikleri	119
Alan Hakimiyeti	119
Öğretme-Öğrenme Sürecini Yönetme	119
Öğrencilere Rehberlik Yapabilme	125
Eğiticinin Kişisel Özellikleri	125
Güdüleyicilik	126
Başarıya Odaklanma	127
Profesyonellik	127
İyi Bir Eğitici Nasıl Olmalıdır?	128
Sunum Yapma	132
Sunu Öncesi Hazırlık	132
Sunu Planı	132
Sunu Öncesi Olumlu Eğitim Ortamı Oluşturma	136
Sıkıntıyı Giderme	138
Sunu Sırasında Yapılacaklar	139
Sunu Planına Uyulması	139
Sunu Sırasında Olumlu Eğitim Ortamı Yaratma	139

Olumlu Eğitim Ortamı Nedir?	141
Yüksek Öğretim Eğitimcilerinin Görevleri ve Yeterlilik Alanları	143
8)ÖLÇME VE DEĞERLENDİRME SÜRECİ NEDİR?	144
Sınavlar	148
Ölçme ve Değerlendirme Alanları	153
Bilgiyi Ölçme ve Değerlendirme	153
Sözlü Sınavlar	153
Yazılı Sınavlar	155
Uzun Cevaplı Yazılı Sınav	155
Kısa Cevaplı Yazılı Sınav	157
Doğru-Yanlış Test Sınavı	158
Eşleştirme Test Sınavı	159
Çoktan Seçmeli Test Sınavı	159
Klinik Karar Verme Sınavı (CORE)	164
Soru Analizi	164
Zorluk Derecesi	165
Ayırdedicilik Derecesi	166
Sorunun Seçenek Frekansının Dağılımı	167
Beceriye ölçme ve değerlendirme	167
Tutumu ölçme ve değerlendirme	168
Yansız Yapılandırılmış Klinik Sınav (OSCE)	169
Proje Yürütme Sınavı (PET)	170
Eğiticinin Değerlendirilmesi	170

9)EĞİTİMDE KALİTE NEDİR?	172
Kalite Nedir?	172
Sürekli Kalite İyileştirme Nedir?	172
Eğitimde Kalite	177
Liderin Özellikleri Nelerdir?	182
10)SON SÖZ	189
11)TEŞEKKÜR	189
12) KAYNAKLAR	190
13)EK-1	197
14)EK-2	199
15)YAZARIN ÖZGEÇMİŞİ	200

# ÖNSÖZ

Ben bir hekim öğretim üyesiyim. Asıl çalışma ve ilgi alanım kardiyovasküler sistem farmakolojisidir. Şu ana kadar eğitimim ve çalışma alanım tıp ve farmakoloji alanları üzerine olmuştur. Eğitim bilimine olan ilgim 1990 yılında uzmanlık eğitimimin bitiminde başladı. Uzmanlık sonrasında büyük olasılıkla öğretim üyeliğine başlayacaktım ve bu beni ciddi bir şekilde korkutuyordu. Öğretim üyesi olduğum zaman, o ana kadar hiç eğitimini almadığım, hiç merak edip ilgilenmediğim bir işi yapmak zorunda kalacaktım, eğiticilik. İlk ve orta öğretimdeki eğiticilerin, eğiticilik yapılanması zorunluymuş ama yüksek eğitimdeki eğiticilerin böyle bir zorunlulukları yoktu. Öğretim üyeleri zaman içinde, deneme-yanılma yoluyla, bazı öğrencileri “telef” etme pahasına eğiticilik işlevini öğreniyorlardı veya öğrenemiyorlardı. Bu tablo beni “eğiticilerin eğitimi” konusunda, en azından kendim için, bir şeyler yapmaya itti. 1990’da Ankara Tabip Odası Halk Sağlığı Kolunda, Tıp Eğitimi ile ilgili bir rapor hazırlanırken, eğiticilerin eğitimiyle ilgili bir çalışma da yapıldı. Dünyadaki tıp eğitimi sistemleri incelendi ve eğiticilerin eğitimiyle ilgili diğer ülkelerde neler yapıldığı araştırıldı. Ankara Tabip Odasındaki grubumuzun bir bölümü, Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi, Aktif Eğitim Grubu olarak çalışmalarına devam etti ve 1992 yılında “Eğiticilerin Eğitimi” çalışma

raporunu hazırladı. Türk Tabipler Birliği Temel Tıp Kolunun, 1993 yılında düzenlediği, Temel Tıp Eğitimi Sempozyumunda eğiticilerin eğitimi yine ele alındı ve önemi vurgulandı. Daha sonra tıp eğitiminde eğiticilerin eğitimi konusu, çeşitli yazılarla duyurulmaya çalışıldı. 1997 yılında YÖK'nun Yüksek Öğretim Kurumlarının Değerlendirilmesi pilot çalışmasında yer almam; eğitim sisteminin temel noktalarındaki dikkat edilmesi gereken süreçleri anlamamı sağladı. 1998'de Ankara Üniversitesi, Tıp Fakóltesi'nde yapılan 1.Tıp Eğitimi Sempozyumu, eğiticilerin eğitiminin önemi konusunda belli bir kamuoyunun oluştuğunu göstermekteydi. Ardından fakóltemizde Tıp Eğitimi Birimi ve sonrasında Tıp Eğitimi Anabilim Dalı kuruldu. Bu birimin aktivitesi olarak yapılan 40 saatlik "Eğitim Becerileri Kursu", eğitim fakóltesi öğretim üyelerince verilen 39 saatlik ve 30 saatlik iki "Eğitim Seminerine" öğrenci olarak katıldım. Eğitim Bilimi ile tanışıklığım on yıldır sürmekte ve kuşkusuz "en iyi bildiğim, çok az şey bildiğim". Ancak bir öğretim üyesi olarak, eğiticilikte (özellikle öğretim üyeliğine ilk adım atıldığında) karşılaşılan eğitim sorunlarını iyi bildiğimi sanıyorum. Derleme niteliği taşıyan bu kitap ile, edindiğim bilgileri gereksinim duyanlara iletmek ve daha ileri bilgiler için kaynak sunmak istedim. Bu isteğin temelinde ise; 10 yıl önce öğretim üyeliğine ilk başladığımda "nasıl eğitim

vereceğim” diye kıvranırken, “böyle bir kitaba sahip olsaydım mutlu olurum”, düşüncesi yatmaktadır.

Diğer yandan yüksek öğretimle ilgili olarak, yöneticilerin, öğretim üyelerinin ve öğrencilerin dile getirdikleri pek çok sorun bulunmaktadır. Ancak, ben sorun söylemekten ve sorun dinlemekten yoruldum. Ben artık çözüm önerileri ve çözüm örnekleri söylemek ve dinlemek istiyorum. Bu kitabın yazılış nedenlerinden ikincisi, eğitim biliminin dışından biri olarak, edindiğim çözüm önerilerini, ilgilenenlerle paylaşmaktır.

Aslında eğitim insan ilişkilerinin bir parçasıdır. Öğretmenler ve öğrenciler dışında, aslında toplumun her bireyini az çok ilgilendirir. Okul içinde sınırlı olmayıp, hepimizin yaşam boyu karşılaştığı bir durumdur. Tüm meslek topluluklarından insanlar ve anne babalar, farkına varsınlar veya varmasınlar, hem eğitici hem de öğrenci olarak, yaşamlarını sürdürmektedirler. Yaptıkları bilinçli veya bilinçsiz eğitimde ise, ya çevrelerinde gözlemledikleri geleneksel yöntemleri ya da kendilerine özgü yöntemleri kullanmaktadırlar. Eğitim bilimcilerin hedef kitlesi ise çoğunlukla ilk ve orta öğretim öğretmenleridir. Yaşamları boyunca eğitim etkinlikleri gösteren yüksek öğretim kurumlarındaki öğretim üyeleri ve gerçek yaşamda bilinçli veya bilinçsiz eğitim işlevlerini yerine getiren milyonlarca insan, eğitim biliminin verilerinden planlı ve düzenli bir

şekilde yararlanamamaktadır. Bu kitabın yazılış nedenlerinden üçüncüsü, gerçek yaşamda öğrenme ve öğretme etkinliğinde bulunan herkese, eğitici yaşamlarını kolaylaştıracak bazı bilgiler sunmaktır.

Prof. Dr. Emine Demirel Yılmaz

Ankara, Aralık 2000

# SORUN NEDİR?

Bilindiği gibi üniversitelerin üç temel görevi ve sorumluluğu vardır: 1.sırada bilgi üretmek (bilimsel araştırma), 2.sırada eğitim, 3.sırada hizmet yer almaktadır. Ülkemizde öğretim üyelerinden bu üç işlevi de gerçekleştirmesi beklenmektedir. Ancak işlevler farklı ağırlıklarla ele alınmaktadır. Kurumsal istek olarak 1.sırada hizmet, 2.sırada eğitim ve 3.sırada araştırma, bir baskı unsurudur. Kişisel getiri olarak ise, hizmet yine 1.sırada, araştırma 2.sırada ve eğitim 3.sırada yer almaktadır. Öğretim üyesinin üç işlevinden biri olan eğitim, hem kurum isteği, hem de kişisel getiri olarak hep arka sıralarda bulunmaktadır. Bunun sonucu olarak günümüz Türkiye'sinde herkes eğitim sorunlardan söz etmektedir. Herkesin çok iyi bildiği bu sorunların nasıl çözüleceği ve kimin çözeceği ise hep belirsiz ve anlaşılmaz kalmaktadır. Genellikle sorumluluk sisteme yüklenmekte ve "önce bu sistemi değiştirmeliyiz" diye öneriler ortaya çıkmaktadır. Ancak sistem, sorumluluk taşıyabilecek somut bir varlık değildir; sistem içerdiği herşeyden oluşan soyut bir kavramdır. Eğitim sisteminde tüm yönetim kadroları (bilim anabilim dalı başkanları, bölüm başkanları, fakülte dekanları, üniversite rektörleri, YÖK başkanı ve kurulları, Milli Eğitim Bakanı, Başbakan ve Cumhurbaşkanı) birincil olarak eğitimden sorumludurlar. İkincil olarak tüm eğitimciler



eğitim sorumluluğunu paylaşmaktadırdır. Bence kendi sorumluluğunu yerine getirmeyenler, başkalarını eleştirmemelidir. Bu aşamada “yönetim istek ve iradesi” ile, basit alt yapı düzenlemeleri yapılmasının ve eğiticilerin nitelik ve nicelik olarak yeterli düzeye getirilmesinin, mevcut düzen içinde eğitim sorunlarını çözmenin başlangıç noktası olacağına inanıyorum.

21. yüzyıla adım attığımız bu günlerde bilgi çağını yaşıyoruz. İlk insandan günümüze uzanan zaman dilimi içinde edinilmiş bilgilerin tümünün yanında, her gün giderek artan yeni bilgi üretimi ile de karşı karşıyayız. Yeni üretilen bilgilerin çoğu şimdiye kadar hiç bilmediğimiz alanlara ışık tutmaktadır. Diğer yandan, bazı yeni bilgiler eski bilgilerin değişmesine neden olmaktadır. Bu durumda geleneksel eğitimde kabul edilen bilginin kesinliği ve değişmezliği kavramının yerine, günümüzde sürekli yenilenen ve değişen bilgi kavramı ortaya çıkmıştır. Bilgi çağındaki çağdaş eğitimin amacı da bilgili insan yetiştirmek değil; bilgiye sürekli ulaşabilen, edindiği bilgiyle yeni bilgiler üretebilen, kendi kendine öğrenebilen ve biyolojik potansiyelini en üst düzeyde geliştirmiş; bireyler yetiştirmektir. Bu amaçlar doğrultusunda uygulanan geleneksel ve çağdaş eğitim, bir çok yönden birbirinden farklıdır. Geleneksel eğitimde odaklanılan bilgidir ve eğitim öğrencilere bilgi depolamak ve bu bilgilerin gelecekte kullanılmasını sağlamak için yapılır. Çağdaş eğitimde

odak öğrencidir ve bilgi öğrencinin yeni bilgiler üretmesi, “öğrenmeyi öğrenmesi” ve “bilgiye erişimi öğrenmesi” için kazandırılır. Eğitim öğrencilerin konuları derinliğine anlayabilmesi, kavrayabilmesi için yapılır. Geleneksel eğitim sayısal ve sözel zekaya yönelik olduğu halde, çağdaş eğitim çok yönlü zeka gelişimini sağlamaya çalışır. Geleneksel okul yönetimi hiyerarşiktir. Aşırı kontrol vardır ve mevzuatın eksiksiz uygulanması amaçlanır. Çağdaş okul yönetimde ise hiyerarşi daha azdır. Yetki ve sorumluluğun paylaşımı ve yeterliliğe dayandırılması vardır. Eğitim bilimindeki bu köklü değişiklikler nedeniyle, günümüzde eğitimle ilgili sorunları, aslında tüm dünya ülkeleri yaşamaktadır. Gelişmiş ülkeler yeni ilkeleri yaşama geçirme yönünde, daha fazla yol almışlardır. Çünkü, yöneticilerin ve eğitimcilerin başarısı olan eğitim kurumunun başarısı, sonuçta toplumdaki tüm kurum ve kuruluşların başarısını belirlemektedir. Çağdaş dünyada ileri ve gelişmiş bir toplum olmanın, eğitimle gerçekleştiğini artık herkes bilmektedir ve eğitimin kalkınmanın hem nedeni, hem de sonucu olduğuna inanmaktadır. Bu durumda çağdaş eğitim yapılanmasını gerçekleştiremeyen toplumların geride kalması da kaçınılmazdır. Ülkemizin çağdaş uygarlık düzeyini yakalayabilmesi, ancak iyi bir eğitimle başarılacaktır. Bunu gerçekleştirmek için, sürdürülen geleneksel eğitimin, bir an önce yerini çağdaş eğitime bırakması, gerekmektedir.

Sonuçta ülkemizdeki eğitim sorunları herkesin, üzerine düşen eğitim sorumluluğunu yeterince yerine getirememesinden ve çağdaş eğitim ilkelerini benimseyip yaşama geçirememesinden, kaynaklanmaktadır.

# EĞİTİM NEDİR?

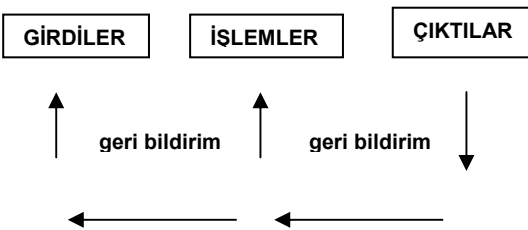
Eğitim bilimi (pedagoji) eski Yunan dilinden kaynaklanmaktadır. Eski Yunanda çocukları okula götürüp getiren kölelere verilen isim (pedagog) eğitim bilimi, pedagojinin sözcük temelini oluşturur. Ancak yetişkin eğitimi söz konusu olduğunda kullanılan terim "andragoji"dir.

Eğitim farklı görüşler tarafından, farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Biyolojik olarak "çeşitli içsel ve dışsal uyarılar sonucu, beyinde biyokimyasal değişiklikler oluşturma sürecidir". Eğitimin bilimciler ise eğitimi "birey davranışlarında istenilen değişiklikler oluşturmak amacıyla, öğrenci ve eğiticinin kendi istekleriyle katıldığı bir süreç" olarak, tanımlamaktadırlar. Eğitim açısından davranışlar (bilgiler, beceriler, tutumlar) istenilen, gözlenebilir ve ölçülebilir yetilerdir ve etkileşim ürünleridir. Süreç ise sürekliliği ifade eder, zaman ve yer olarak sınırsızdır. Bu anlamda eğitim beşikten mezara kadar, yani yaşam boyu bir etkinliktir.

Aslında eğitimin amacı bireyin "kendini gerçekleştirmesine" yardım etmektir. Kendini gerçekleştirme, "insanın gereksinimleri" piramidinin en üst noktasıdır. İnsan gereksinimlerini Maslow beş basamaklı bir piramit şeklinde sıralamıştır. Gereksinim piramidi

tabandan başlayarak: 1-fizyolojik gereksinimler (hava, su, gıda, cinsellik), 2- güven, 3-sevgi ve ait olma, 4-değer, başarı ve statü kazanma, 5-kendini gerçekleştirme; şeklinde sıralanır. Kendini gerçekleştirmenin ise: 1-kendini tanıma (ben kimim, yeteneklerim nelerdir, bu yetenekleri nasıl geliştirir ve kullanırım, duygularımla nasıl başedebilirim), 2-diğer insanları tanıma ve olduğu gibi kabul etme (kendini başkasının yerine koyabilme ve onu anlayabilme), 3-hayatı doya doya yaşama ve kaygılarla hayatı kendisine ve çevresine zehir etmeme, 4-hedef sahibi olma ve bu hedefe ulaşma umudu taşıma, 5-geleceğe güvenle bakma ve geleceği yaratma (geleceği şekillendirmede etkisinin olacağına inanma); aşamalarını içerdiği öne sürülmektedir.

Bir başka açıdan eğitime, istenilen davranışları kazandırmak için düzenlenen; girdisi, işlemi, çıktısı ve geri bildirim olan; bir amacı gerçekleştirmek için örgütlenip uygulayan ve sürekli yeniden düzenlenen, açık bir sistem olarak da bakabiliriz.



Girdiler: Eğitim programı, öğrenci sayısı, yaşı, cinsiyeti, hazır bulunuşluk düzeyi, eğitim ortamı, personel, araç gereç, yiyecek, içecek, giyim, kuşam, enerji ve bilgiden oluşur.

İşlemler: Girdilerin hedefler doğrultusunda uygun ve etkili yöntemler kullanılarak biçimlendirildiği bölümdür. Öğretim süreci, yani uygulamadır.

Çıktılar: Davranış değişikliği edinmiş öğrencilerdir ve ölçme ve değerlendirme ile kazanılan davranışlar belirlenir. Öğrenciler eğitim süreci sonunda, başlangıçta bilgi, beceri ve tutum olarak öngörülen hedef davranışların (beklenen-istenilen) yanında başka davranışlarda edinmiş olabilirler. Beklenilmeyen-istenilen ve beklenilmeyen-istenilmeyen davranışlar da bu süreç sonunda ortaya çıkabilir. Sonuçlara bakılarak, eğitim süreci tümüyle gözden geçirilir ve düzenlenir. Ne yazık ki geri bildirim, eğitim sistemimizde eksiktir ve bu nedenle sistem işlerliğini ve özelliğini zaman içinde yitirmektedir.

Eğitim yapılış biçimine göre üç ana sınıfa ayrılmaktadır:

1.Örgün Eğitim: Kurumsallaşmış ilk, orta ve yüksek okul eğitimidir.

**2.Yaygın Eğitim:** Örgün eğitim dışında yapılan planlı, eğitimidir. Örgün eğitime katılamayanlara sunulan bir şanstır. Açık öğretim fakültesi, kurslar, dersaneler gibi.

**3.Algın Eğitim:** Tüm sosyal kurumlarda herkese bilgiler veren, davranışlar kazandıran eğitimidir. Kitle iletişim araçları, topluluklar veya kişiler tarafından verilebilir. Eğitilen birey durumun farkında değildir. Bireysel öğrenme, kitle iletişim araçlarıyla öğrenme, rastgele öğrenme gibi, öğrenen veya öğretmenin veya her ikisinin de istemli olmadığı öğrenme şekilleridir. Ancak bunlar tanımlanan "eğitim" kavramının içinde yer almazlar. Bu öğrenmeler kamu eğitimi açısından değerlendirilmesi gereken noktalardır.

		Öğrenen	
		Kasıtlı	Kasıtsız
Öğreten	Kasıtlı	Örgün-yaygın eğitim	Kitle iletişim araçları
	Kasıtsız	Bireysel öğrenme	Rastgele öğrenme

# YETİŞKİN EĞİTİMİ (ANDROGOJİ) NEDİR?

Biyolojik ve yasal olarak; 18 yaşını aşmış, kişisel bütünlüğünü kazanmış herkes, yetişkin olarak tanımlanmaktadır. Yetişkinlik kişinin tamamen öz denetimde olduğu noktadır. Ancak yetişkin eğitimi denince çoğu kez okullarda verilen örgün eğitim anlaşılmamakta, yetişkinler için düzenlenen halk eğitimi kursları veya meslek içi eğitim kursları daha çok akla gelmektedir. Oysaki yüksek öğretim kurumlarında verilen mezuniyet öncesi ve mezuniyet sonrası eğitim de, yaşam boyu sürekli eğitim de yetişkin eğitimi ilkeleriyle yapılandırılması gereken eğitimlerdir. Yüksek öğretimde yapılan mesleki eğitim, yetişkinler için mesleki beceri kazandırma eğitimidir. Bu durumda yüksek öğretim öğrencisi bağımsız, kişiliğini kazanmış, bilgi ve deneyim birikimi olan, kendi sorunlarının, gereksinimlerinin, ilgilerinin farkında bireyler olarak kabul edilmeli ve bu konuma uygun yetişkin eğitimi ilkelerine göre eğitilmelidir.

Yetişkin, eğitim açısından çocuktan farklıdır ve eğitiminde pedagojik eğitim ilkeleri değil, androgojik eğitim ilkeleri geçerlidir. Androgojide temel ilke, yetişkine bir şey



öğretilemeyeceği, ancak öğrenmesinin hızlandırılabileceğidir.

Yetişkin eğitimi (androgiji) ilkeleri:

1)Yetişkin güdülenmesi ve başarılı olması için eğitim amaç ve hedeflerini bilmelidir.

2)Öğretim yetişkinin yeteneklerine, çevre koşullarına ve yaşanılan kültüre göre şekillendirilmelidir.

3)Yetişkin öğrenme sürecine katılmalıdır (yaparak, yaşayarak öğrenme). Ancak yetişkin ilgiye değer ve kendine yararlı görürse eğitime katılır. Öğrenme yetişkinin ilgi, yetenek ve gereksinimlerine dayandırılmalıdır.

4)Öğretim yetişkinin sosyal rollerini ve yeteneklerini geliştirici olmalıdır.

5)Öğrenme için olumlu eğitim ortamı hazırlanmalıdır (bakınız sayfa 141).

6)Çeşitli öğretim yöntem ve teknikleri kullanılmalıdır (bakınız sayfa 72).

7)Yetişkin öğrendiklerini hemen uygulamak ve kullanmak ister. Eğitimde uygulamaya yer verilmelidir. Kalıcılık için tekrarlar olmalıdır.

8)Öğrenme için yeterli zaman verilmelidir.

9)Yetişkinin deneyimleri öğrenme kaynağıdır. Kendisi de başkalarının öğrenmesini sağlayabilir. Geçmiş

deneyimlerin öğrenmeyi etkilediği göz önünde tutulmalı ve yeni öğrenilenler, eskilerle bütünleştirilmelidir.

10)Öğrenilecek konunun ayrıntısı yapılandırılmalıdır. Bilgiler basitten karmaşığa gitmeli ve kavrayarak öğrenme sağlanmalıdır.

11)Öğrenilenler arasındaki bağlantının yetişkin tarafından keşfedilmesi sağlanarak ve uygulama ile; öğrenmenin kalıcılığı ve farklı alanlara aktarılabilmesi, gerçekleştirilmelidir.

12)Yetişkinin kaygı düzeyi nedeniyle, cesaretlendirme ve yönlendirme yapılmalıdır.

13)Yetişkinin eğitimi bireyin "başarma gereksinimini" karşılanmalı, "özgür" ortamlarda gerçekleştirilmeli ve kişiyi "mutlu" edebilmelidir.

14)Yetişkin öğrenci, eğiticiden daha fazla bilgi birikimine ve daha yüksek sosyo ekonomik düzeye sahip olabilir. Yetişkin, eğitici otoritesindeki bir sınıfta pasif kalmayı sevmez. Kendisine çocuk gibi davranılmasını istemez. Benlik algısı vardır ve onuruna düşkündür. Eğitimde yetişkinin bireysel değerleri önemsenmeli ve yetişkin saygısı gösterilmelidir.

15)Öğrenme sonunda geri bildirimle doğru ve yanlışlar verilerek, öğrenmede olumlu tutum geliştirilmelidir.

16)Sürekli değerlendirme ve kendi kendini değerlendirmeyele öğrenme artırılmalıdır.

17)Yetişkinin eğitim programı işlevsel ve dinamik olmalıdır. Bireyin ve toplumun değişen gereksinimlerine göre sürekli şekillendirilmelidir.

18)Yetişkin eğitim programına katılanlar hazır bulunuşluk, öğrenme gereksinimleri ve bireysel özellikler bakımından "heterojen" kümelerdir. Program bu heterojeniteye uygun olarak hazırlanmalıdır.

19)Yetişkin öğrenme engelleri olan, olumsuz eğitim ortamı, ilgi duymama, uyumsuzluk, kendisine yararlı olacağına inanmama, öğrenme hızını zorlama, sosyal statü ve görünüşünü uygun bulmama, korkma, bunalma, öfke, korku ve baskı; akılda tutulmalı ve bunlara karşı önlem alınmalıdır.

### **Yetişkin Eğitiminde GÜdüleme (Motivasyon)**

Bir davranışın dışsal ve içsel nedenleri (ilgi, dürtü, istek, amaç, ideal, tutku) güdü olarak adlandırılmaktadır. Yetişkinlerin başarılı olmaları için güdülenmeleri gerekmektedir.

Güdüleme için:

1)Güdülemenin temeli, kişinin kendi yeteneğine, gücüne inanması ve güvenmesidir. Yetişkin bilgilendirilerek bu inanç ve güven sağlanmalıdır.

2)Eğitimden olumlu beklentiler oluşturulmalı; birey öğrenebileceğine ve öğrendiklerinin kendisine yarar sağlayacağına inandırılmalıdır.

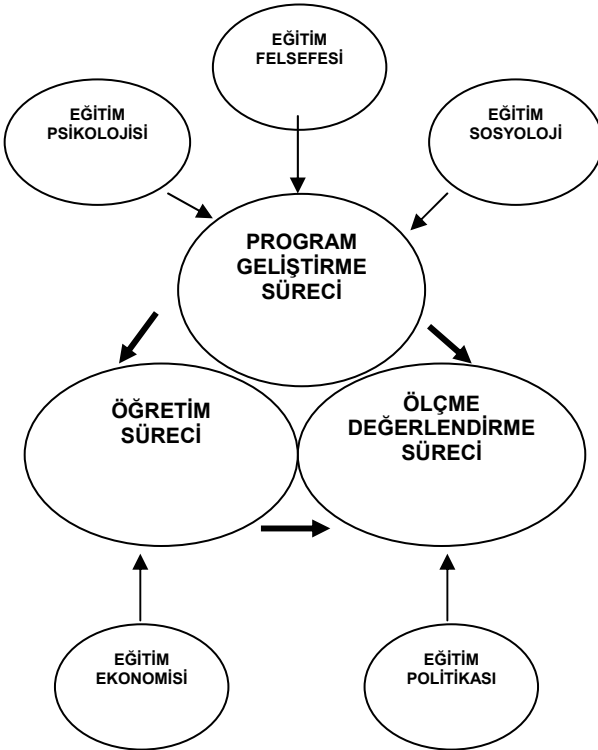
3)Yetişkinin, ilgi duyduğu; merak ettiği; kişisel, sosyal, mesleki sorunlarını zezeğine inandığı; kendisine mutluluk getireceğini düşündüğü ve n deneyimi olan konuları öğrenmek için gdlendiği ve başarılı olduğu akılda tutulmalıdır.

4)Yetişkin gereksinim duyduğu konulara güdülenir ve başarır. Gereksinim piramidinde kişinin alt düzey gereksinimleri doyuma ulaşmadan, st düzeyler için iyi gdlenemeyeceği bilinmelidir.

# EĞİTİM SÜRECİ NEDİR?

Eğitim süreci zaman içinde sürekli yenilenen bir çevirimdir ve başlıca üç sürecin bileşkesidir: I-program geliştirme süreci, II-öğretim süreci, III-ölçme-değerlendirme süreci. Ancak eğitim süreci, eğitim felsefesi, psikolojisi, sosyolojisi, ekonomisi ve politikası ile sürekli etkileşim içindedir.

## EĞİTİM SÜRECİ



# PROGRAM GELİŞTİRME

## SÜRECİ NEDİR?

Eğitim kurumunun eğitim programlarının oluşturulduğu süreçtir. Eğitim programına verilen “curriculum” ismi, eski Roma’da yarış arabalarının yarıştığı oval biçimli koşu yolundan gelmektedir ve izlenen yol anlamını taşımaktadır. Eğitim programı “müfredat”, “izlence” veya “yetişek” diye de adlandırılmaktadır. Eğitim programı eğitim kurumunun, öğretim programı öğretme-öğrenme süreçlerinin, ders programı dersle ilgili işlevlerin çizelgesidir. Genel program ise ders dışı etkinlikleri de içine alır. Eğitim programının en temel ilkesi “dinamik” oluşudur. Bu nedenle, “eğitim programı hazırlanmaz, bir süreç içinde geliştirilir”. Geliştirilen program, bilimsel, uygulanabilir, amaçlara yönelik, işlevsel, esnek, toplumun değerlerine dayalı, uygulayanlara yardımcı ve ekonomik olmalıdır.

Eğitim programı: 1)tüm eğitim (müfredat), 2)bir yıllık veya yarı yıllık dersler, 3)bir ünite, 4)bir gün, 5)bir konu (ders saati) için yapılmalıdır. Bu programların ayrı ayrı şekillendirilmesinde en can alıcı nokta, programın başlangıçta belirlenen amaç ve hedeflere uygun olmasıdır.

Program geliştirmede konu, öğrenci, sorun merkezli tasarımlar kullanılabilir.

**1.Konu Merkezli (Derslere Göre Düzenlenen) Programlar:** Eski ve yaygın kullanılan programlardır. Bu tasarımda önceden belirlenen ders konuları, kendine özgü yapısıyla düzenlenir ve öğrencinin bilgilendirilmesinin, öğrenme için yeterli olduğunu öngörülür. Öğrencinin bireysel öğrenim gereksinimleri seçmeli dersler ve ödevlerle karşılanır.

**2.Öğrenci Merkezli (İşlevlerine Göre Düzenlenen) Programlar:** İçeriği öğrencinin gereksinim, ilgi ve amaçları belirler. Kullanılan sorun çözme yönteminde işler öğrenci-eğitici işbirliği ile planlanır. Bireysel gereksinimler için özel konulara yer verilir. Öğrenen merkezli tasarımda, öğrencinin kendi çabasıyla öğrenmesi, ilgi ve gereksinmelerine göre öğrenme etkinliklerini belirlenmesi söz konusudur.

**3.Sorun Merkezli (Çare) Programlar:** Sorun merkezli tasarım, öğrenci merkezli tasarımın eksiklikleri nedeniyle ortaya konmuştur. Konular arasında bağlantılar kurar ve yaparak, yaşayarak öğrenmeyi temel alır. Bu tasarımda eğitim programı, toplumun bireyin sorunlarını çözmek amacıyla, düzenlenir ve geliştirilir. Program toplumsal yaşantının sorunları içinden seçilir ve sosyal değerlere ağırlık verilir. Sorun çözme (probleme dayalı eğitim)

yöntemleri kullanılır. Öğrenme, bir sorun çevresinde düzenlenen çalışmalarla sağlanır. Program tüm öğrencilerin gereksinimlerini, bilgi ve becerilerini kapsar. İşlevler öğrenci-eğitimci işbirliği ile planlanır ve öğretim yöntemleri esnekler. Dersler ve konular arasında sınırlar kaldırılmıştır.

Katılımı ve ekip çalışmasını gerektiren program geliştirme sürecinin, beş aşaması söz konusudur:

#### A-Program geliştirmenin planlanması.

- 1)Program geliştirme için çalışma ekiplerinin oluşturulması.
- 2)Program geliştirmenin çalışma planının hazırlanması.

#### B-Eğitim programının hazırlanması.

- 1)Eğitim kurumunun misyon ve vizyonunun tanımlanması.
- 2)Eğitim gereksinimlerinin belirlenmesi.
- 3)Amaç, hedefler ve hedef davranışların saptanması.
- 4)İçeriğin planlanması.
- 5)Öğretim sürecinin planlanması.
- 6)Ölçme-değerlendirme sürecinin planlanması.
- 7)Öğretim öncesi hazırlıkların planlanması ve yapılması.

#### C-Eğitim programının denenmesi.

#### D-Eğitim programının değerlendirilmesi.



E-Eğitim programına süreklilik kazandırılması

## A-PROGRAM GELİŞTİRMENİN PLANLANMASI

İki önemli işin gerçekleştirilmesi bu bölümde olur.

### 1)Program Geliştirme İçin Çalışma Ekiplerinin Oluşturulması: Üç çalışma ekibi oluşturulabilir.

a-Program Geliştirme Karar ve Düzenleme Ekibi: Program geliştirilecek alanı belirler. Geliştirme çalışmalarına düzenler.

b-Eğitim Programını Hazırlama Ekibi: Programın hazırlanması, uygulanması, değerlendirilmesi ve geliştirilmesini sağlar. Bu ekipte eğitimde program geliştirme uzmanları, alan uzmanları ve eğiticileri görev alırlar ve tam süreli çalışırlar.

c-Program Geliştirme Danışma Ekibi: Program hazırlama ekibine destek verecek; eğitim felsefecisi, psikoloğu, sosyoloğu, ekonomisti, teknoloğu ve iletişim uzmanı kişiler bulunur.

2)Program Geliştirmenin Çalışma Planının Hazırlanması: Çalışma ekiplerini oluşturanların tümünün katkısı ve onayıyla, program geliştirme akış şemasının hazırlanmasıdır. Bu topluluk akış şemasının yanında tüm aşamaların ayrıntılı planını ve takvimini de çıkarır.

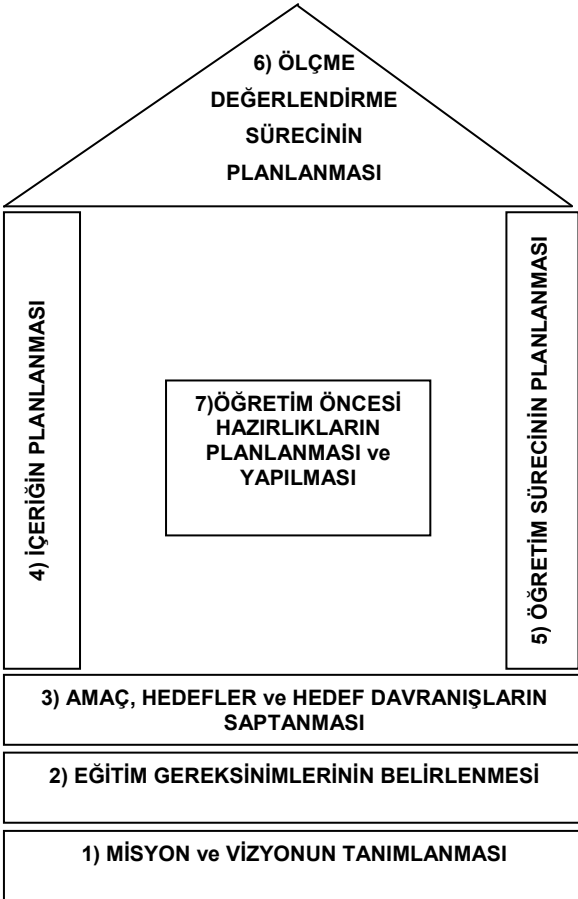
Örnek olarak:

- 1)Başlama
- 2)Program geliştirme için çalışma ekiplerinin kurulması.
- 3)Program geliştirmenin çalışma planının hazırlanması.
- 4)Misyon ve vizyonu tanımlanması.
- 5)Gereksinim analizinin yapılması.
- 6)Amaç, hedefler ve hedef davranışların saptanması.
- 7)İçeriğin planlanması.
- 8)Belirtge tablolarının yapılması.
- 9)Öğretim sürecinin planlanması.
- 10)Düzyer belirleme, izleme ve son sınav testlerinin hazırlanması.
- 11)Öğrenme ve değerlendirme rehberlerinin hazırlanması.
- 12)Uygulama kılavuzunun hazırlanması.
- 13)Programın uygulanması.
- 14)Sonuçların raporlaştırılması.
- 15)Değerlendirme.

## **B-EĞİTİM PROGRAMININ HAZIRLANMASI**

Bir eğitim programı genel olarak: 1)amaç, hedefler ve hedef davranışlar, 2)içeriğin planı, 3)öğretim sürecinin planı, 4)ölçme-değerlendirme sürecinin planından oluşan,

bir bütündür. Ancak amaç ve hedeflerin saptanmasından önce iki aşamanın daha aşılması gerekir. Bunlar: 1) eğitim kurumunun misyon ve vizyonunun tanımlanması ve 2) eğitim gereksinimlerinin belirlenmesidir. Tüm bu aşamalardan sonra ise 7. basamak olarak "öğretim öncesi hazırlıkların planlanması ve yapılması" gelmektedir. Eğitim programı 3 temel taşı, 2 temel direği, 1 çatısı ve 1 penceresi olan eve benzetilebilir. Eğitim programını hazırlama, bu sanal evi inşa etmedir aslında.



## **1)Eğitim Kurumunun Misyon ve Vizyonunun Tanımlanması**

Eğitim kurumunda ortak bir misyon ve vizyon yaratmak başarının temel anahtarıdır. Misyon, "ben niçin varım?"; vizyon, "misyonum bana nasıl bir gelecek yaratacak?" sorularının cevaplarıdır. Bir eğitim programı ancak misyon ve vizyon tanımlandıktan sonra bunların ışığında yapılandırılabilir.

Eğitim kurumlarının misyonu ve vizyonu, bir gelişme süreci içinde, uzlaşma sonucu ortaya çıkar. Bu süreçte: 1)Eğitim kurumunda ortak bir misyon ve vizyon oluşturma için gerekli ortam ve cesareti bulan eğitici, yönetici, personel ilk adım olarak kendi düş güçlerine göre bireysel görüşlerini ortaya koyarlar. 2)Kurum içinde fikir alış-verişleri yapılır ve uzlaşma sağlanır. 3)Ortaya çıkan misyon ve vizyonla yapılanmaya ve program hazırlamaya geçilir.

## **2)Eğitim Gereksinimlerinin Belirlenmesi**

Eğitim gereksinimi bireyden beklenen bilgi, beceri, tutumlar ile; bireyde varolan, bilgi, beceri, tutumların arasındaki farktır. Gereksinimler, yapılacak programın iskeletini oluştururlar ve toplumla, bireyle ve konu alanıyla ilgili olabilirler.

Gereksinim belirleme değişik tekniklerle yapılabilir:

1.Delphi Tekniği: O konuda seçilmiş uzmanların görüşlerinin alınmasıdır. Ard arda yeniden düzenlenerek yapılan bir dizi anketin kontrollü dağıtımı ve değerlendirilmesidir. Uzun zaman alır.

2.Pragel-Dacum Tekniği: İş ortamında işin tamamlanabilmesi için gerekli olan iş ve işlemler ustaları tarafından belirlenir. Bu iş ve işlemler bir panel çalışmasıyla da ortaya konabilir.

3.Gözlem: Gözlem formuyla öğrencilerin becerileri ve tutumları kazanıp kazanmadığı skalalı ölçekler ile analiz edilir.

4.Meslek (iş) Analizi: Meslek işlev basamaklarına ayrılır. Bunlar bilgi, beceri ve tutumları içerir. Mesleğin işlevleri listelenir ve gereksinim duyulanlar ortaya çıkarılır.

5.Ölçme Araçları-Testleri: Bireyin, istenen bilgi beceri ve tutumların ne kadarına sahip olduğu, eğitime girişinde ve izleme testleriyle eğitim süreci boyunca, açığa çıkarılır.

6.Görüşme Teknikleri: Öğrencilerin, eğitimcilerin ve yöneticilerin program hakkındaki görüşleri anketler, mülakatlar, sohbetler, tartışma kümeleri, bireysel konuşmalar yoluyla alınabilir.

### 3)Amaç, Hedefler ve Hedef Davranışların Saptanması

Eğitim, bireyin davranışlarında kasıtlı olarak istenilen bir değişiklik oluşturma sürecidir. Bu süreç içinde; amaç, izlenmesi gereken yolu belirler; hedefler, ulaşılabilecek varış noktasını tanımlar; hedef davranışlar, ulaşılmak istenen noktaya erişen öğrencinin durumunu gösterir. Amaç ve hedefler, ister yazılı bir şekilde düzenlensin, isterse yöneticilerin ve eğiticilerin kafalarında kavram veya fikirler halinde bulunsun, eğitim sürecinin temelini oluştururlar. Eğitimde ilke olarak; amaç, hedefler ve hedef davranışlar olmadan, eğitimin içeriği düzenlenemez, öğretim ve ölçme-değerlendirme süreçleri sağlıklı yapılmaz.

**AMAÇ:** Eğitim sürecinin sonundaki ayrıntılı beklentilere yön ve biçim vermeye çalışan, bir dizi genel ifadedir. Amaç, eğitim kurumunun rolünü belirler. Karar vermeye, öğretimin içerik ve etkinliklerinin seçimine, eğitici-öğrenci güdülenmesine rehberlik eder. Program geliştirilmesine olanak sağlar ve başarının değerlendirilmesinde temel oluşturur.

Eğitimin amacı hiyerarşik olarak: 1)Millî eğitimin amacı, 2)eğitim kurumunun amacı, 3)dersin amacı, 4)ünitenin amacı 5)konunun amacı; olarak belirlenir. Bir genel amacın altında özel amaçlar da sıralanabilir.

Amaç yazma ilkeleri:

1-Amaç, toplumun, öğrencinin, konu alanının şartlarına uygun olmalı ve bu üç alanın eğitim gereksinimlerini karşılamalıdır.

2- İstenen davranışa yönelik ve gerçekleştirilebilir olmalıdır.

3-Demokratik ideallere uygun ve kendi içinde tutarlı yapılandırılmalıdır.

**HEDEFLER:** Amaca ulaşabilmek için, eğitim süreci boyunca öğrenciye kazandırılmak istenen davranışlardır (bilgi, beceri ve tutumlar). Kazandırılacak davranışların belirleyicileri ise; toplum, konu alanı, kişi ve doğadır. Hedefler bu dört belirleyicinin hiç birisine ters düşmemelidir. Hedefler eğitim psikolojisi, eğitim felsefesi, eğitim ekonomisine, eğitim sosyolojisine uyumlu olmalıdır. Hedefler aynı zamanda girdilere (öğrenci sayısı, yaşı, cinsiyeti, toplumsal ekonomik politik yapısı, hazır bulunuşluk düzeyi, eğitim alt yapısı) uyumlu olacak şekilde belirlenmelidir.

Hedefler bilgi, beceri, tutum olarak; eğitim kurumunun, dersin, ünitenin, konunun hedefleri şeklinde oluşturulmalıdır.

## Hedef yazma ilkeleri:

1-Gerçekleştirilmesi istenen davranışları açık ve tam olarak ifade etmelidir. Cümle sonu istenilen davranışı belirten fiille bitmelidir. Ancak bazı fiiller birden çok anlam içerdiğinden karıştırılabilmektedir. “Bilme, anlama, kavrama, yapabilme, hoşlanma” gibi fiiller yerine daha seçici olanları önerilmektedir. Bunlar “tanımlama, hatırlama, tanıma, betimleme, işaret etme, yorumlama, sonuç çıkarma, imaları anlama, sonuçları kestirme, düzenleme, seçme, çalıştırma, ögelere ayırma, ilişkileri belirleme, neden-sonuç ilişkileri kurma, karşılaştırma, ayırt etme, üretme, önerme, genelleme, soyutlama, kavramsallaştırma, yargılama, eleştirme, sıralama, saptama, kullanma, ölçme, değerinin farkında olma, önemini kavrama” olabilir.

Ayrıca davranışın “-ebilme” ile biten fiillerle gösterilmesinden kaçınılmalıdır.

2-Hedefler kazandırılacak davranışla ilgili olarak beş temel soruyu cevaplayabilmelidir: 1)kim yapacak, 2)ne yapılacak, 3)ne kadar (iyi) yapılacak, 4)ne için yapılacak, 5)ne zaman yapılacak.

3-Hedefler öğrenci davranışına dönüştürülecek özellikte olmalıdır. Eğitimin veya öğrencinin yapacaklarını göstermemelidir. “Bilimsel yöntem kullanmayı öğretme” eğitimin yapacağıdır. “Bilimsel yöntemler kullanır”



öğrencinin yapacağı hedef davranıştır. “Bilimsel yöntemler kullanma” hedeftir.

4-Bilgi, beceri, tutumlarla ilgili hedefler; her alanın basamak sıralarına uygun yazılmalıdır (bakınız sayfa 58). Her bölümde belli bir alana giren hedefler kolaydan zora, basitten karmaşığa doğru dizilmelidir.

5-Kesin olarak ölçme ve değerlendirmeye olanak verecek şekilde gözlenebilir ve ölçülebilir olmalıdır.

6-Hedefler saptandıktan sonra bir ölçüte de oturtulmalıdır. Ölçüt kazandırılması öngörülen bilgi beceri ve tutumun istenen düzeyini gösterir. Bu durum başarıyı ölçme ve değerlendirmede yansızlık ve birlik sağlar. “Kan basıncını ölçme” yerine “kan basıncını beş dakika içinde aşamalarına uygun olarak ölçme” yazılabilir. Ölçütler davranışın niteliğine ve öğrencinin hazır bulunuşluk durumuna göre belirlenebilir.

7-Öğrenmeye ve öğreilmeye değer olduğuna öğrencinin ve eğiticinin inandığı ölçütlerde, mantıksal ve psikolojik olarak gerçekleştirilebilir olmalıdır.

8-Konu başlıkları hedef değildir. Öğrenim hedefi yazılıp hangi içerikle ilgili olduğu belirtilmelidir.

9-Kapsamlı, sınırlı, birbirlerine binişik değil bitişik, kendi içlerinde tutarlı ve birbirini destekleyici olmalıdır.

Ayrıca bir dersin hedefi, diğer derslerle, okulun ve devletin hedefleriyle uyumlu ve birbirini destekler nitelikte olmalıdır.

**HEDEF DAVRANIŞLAR:** Eğitim sürecinin sonunda öğrencinin sahip olduğu kazanılmış davranışlardır (bilgi, beceri, tutum olarak). Öğrenme deneyimi sonucunda, öğrencinin tam olarak ne bilmesi, ne yapması, ne hissetmesi gerektiğini tanımlar. Hedeflerin öğrenci davranışına yansımadır. Bu nedenle hedeflerin davranışlara dönüştürülerek listelenmesi, hedef davranış listelerini oluşturur.

#### Hedef davranış yazma ilkeleri:

1- "Tanımlar, hatırlar, tanır, betimler, işaret eder, yorumlar, sonuç çıkarır, imaları anlar, sonuçları kestirir, düzenler, seçer, üretir, çalıştırır, ögelere ayırır, ilişkileri belirler, neden-sonuç ilişkileri kurar, karşılaştırır, ayırt eder, önerir, geneller, soyutlar, kavramsallaştırır, yargılar, eleştirir, sıralar, saptar, kullanır, ölçer, değerinin farkında olur, önemini kavrar" hedef davranış cümlesinin sonuna getirilebilir.

2-Bilgi, beceri ve tutumlara ait hedef davranışlar ayrı ayrı, basamaklarına uygun yapılandırılmalıdır (bakınız sayfa 58).

3-Hedef davranış gözlenebilir, ölçülebilir ve istenilir olmalıdır.

4-Kapsamı iyi sınırlandırılmalıdır. Bir hedef davranışın kapsamı, diğer hedef davranışların kapsamına girmemelidir.

5-Hedef davranışların hangi konu içeriğiyle ilgili olarak gerçekleştirileceği belirtilmelidir.

#### **4)İçeriğin Planlanması**

İçerik ancak amaç, hedef ve hedef davranışlar belirlendikten sonra düzenlenebilir. Eğitimde sorunlar çoğunlukla, içeriğin hedef ve hedef davranışlar belirlenmeden düzenlenmesinden kaynaklanmaktadır. İçerik düzenlenirken, belirlenen hedef davranışları kazandırmak için “ne öğretilim?” sorusunun cevabı bulunmaya çalışılır.

##### **İçerik planlama ilkeleri:**

1-Amaç ve hedeflere uygun olmalıdır.

2-İçerik analizi yapılmalıdır. İçerik analizinde, kavramsal çerçeve, ana temalar (olmazsa–olmazlar), anahtar fikirler ve yan bilgiler (örnekler, bilgiler, deneyimler, uygulamalar) belirlenmelidir.

3-Konu dağılımı yapılırken öğrencinin hazır bulunuşluk düzeyi dikkate alınmalıdır. Öğrencinin hazır bulunuşluk düzeyi hem öncesinde sahip olduğu bilgi, beceri tutumları; hem de ilgi, yetenek, zihinsel ve bedensel olgunluğu içermektedir. “Öğrenci düzeyi” diyebileceğimiz

hazır bulunuşluk, verilecekleri alabilme kapasitesini göstermektedir.

4-Somuttan soyuta, basitten karmaşığa, kolaydan zora, yakın çevreden uzağa, bilinenden bilinmeyene doğru basamaklı bir sıra izlenmelidir.

5-İçerik öğrenciye sağlam dünya görüşü ve değerleri, yaşamda gerekli bilgi beceri ve tutumları kazandırmalıdır. Yaşama hazırlayıcı olarak düzenlenmelidir.

6-Öğrencilerin yaşamına, çevresine, topluma ve öğretilecek konuya uygun olmalıdır.

7-Yeterli, geçerli, anlamlı, önemli, ilgi çekici, kendi içinde tutarlı, öğrenilebilir, bireye ve topluma yararlı ve ekonomik olmalıdır.

8-Aktarılabilecek bilgi, beceri ve tutumlar bilimsel ve toplumsal açıdan doğru, güncel ve gerçek yaşamda kullanılabilir olmalıdır.

9-İyi düzenlenmeli ve öğrencilerin önceki bilgileriyle ilişkilendirilmelidir.

10-Sunumu için, görsel-işitsel araçlar ve öğrenci katılımını sağlayacak aktif interaktif öğretim yöntemleri planlanmalıdır.

11-Temel çerçeve etkili vurgulanacak ve önemli noktalar tekrarlanacak şekilde yapılandırılmalıdır.

12-Eğitici sadece konu veya ünite programını değil, tüm eğitim programını içeriği düzenlerken göz önünde bulundurmalıdır.

Belirtge Tablosu (hedef davranış-içerik çizelgesi):  
Yatay olarak hedef davranışların, dikey olarak içeriğin yazıldığı bir çizelgedir. Dikey olarak içeriğe ders, ünite ve konuların başlıkları yazılır. İçeriğin hangi hedef davranışa yönelik olduğu kesiştiği yere işaret konularak gösterilir. Hedef davranış-içerik çizelgesi her konu alanı için ayrı ayrı çıkarılmalıdır.

### **5)Öğretim Sürecinin Planlanması**

Amaç-hedeflerin, hedeflere ulaşmak için öğrenciye kazandırılacak hedef davranışların saptanması ve içerik planlanmasının ardından gelen bu süreçte, hedef davranışlarının “nasıl” kazandırılacağı planlanır. Öğretim süreci bir yıl, yarı yıl, ders, ünite ve konu sunularının ayrı ayrı planlarını içerir.

Bu süreçte dört ana nokta planlanır:

a- Öğretileceklerin bölümlerinin yapılandırılması: Örneğin: kurum programının hangi dersleri, derslerin hangi üniteleri, ünitelerin hangi konuları ve konuların giriş gövde özet olarak hangi noktaları içereceği; ayrı ayrı planlanır.

b-Sürenin yapılandırılması: Tüm öğretim sürecinin takvimlenmesi ve haftanın, günün, ders saatlerinin, süre

dağılıminın yapılmasıdır. Bu planlamada öğretim zamanı günlük 6 saat olarak (8 saattı asla geçmemeli) ve mutlaka aralar içerecek şekilde düzenlenmelidir. Ayrıca teorik konuların sabah, pratiklerin öğleden sonra yapılmasına ve farklı öğretim yöntemlerine farklı sürelerin ayrılmasına dikkat edilmelidir.

c-Uygulanacak öğretim yöntem ve tekniklerinin planlanması.

d-Kullanılacak görsel-işitsel araçların planlanması.

### **6)Ölçme-Değerlendirme Sürecinin Planlanması**

Ölçme ve değerlendirme başlangıçta belirlenen hedef davranışların kazanılıp kazanılmadığının sınanması ve yorumunun yapılmasıdır. Ölçme gözlem sonuçlarının sayısal olarak ifade edilmesidir. Değerlendirme ise program amaç ve hedeflerinin gerçekleşip gerçekleşmediğini sorgular. Bu planlama döneminde öğrencinin belirlenen hedef davranışların ne kadarını, ne şekile kazandığının en az hatayla nasıl ölçülebileceği ve sürekli, tutarlı, çok amaçlı, yansız, geçerli; nasıl değerlendirileceği planlanır. Öğrenciler dışında eğiticinin ve programın da nasıl değerlendirileceği bu dönemde planlanmalıdır.

## 7)Öğretim Öncesi Hazırlıkların Planlanması ve Yapılması

Öğretim süreci içinde gereksinim duyulacak her şeyin listelenmesi ve sağlanmasıdır. Bu hazırlıkların beş ana bölümde yapılması önerilmektedir:

a-Katılımcıları tanıma.

b-Araç ve gereçlerini ("eğitim paketi": başvuru kitapları, eğitici notları, eğitim programı, öğrenim ve değerlendirme rehberleri, görsel-işitsel araçlar ve gereçleri, modeller) hazırlama.

c-Öğretim yapılacak ortamların fiziksel koşullarını hazırlama.

d-Katılımcıların gereksinimleri için hazırlık yapma.

e-Eğiticileri hazırlama.

### **C-EĞİTİM PROGRAMININ DENENMESİ**

Yapılan program seçilen kurumda veya sınıfta planlandığı şekilde uygulanır.

### **D-EĞİTİM PROGRAMININ DEĞERLENDİRİLMESİ**

Programda amaçlanan hedeflere ulaşıp ulaşılmadığının ortaya konması ve duruma göre aksaklıkların belirlenmesidir. Program, süreçlerin etkinliğini saptamak için değerlendirilir. Değerlendirmeye programla doğrudan ve dolaylı ilgili herkes katılmalıdır. Amaç ve hedefler, içerik, ders ve etkinlikler, süreçler,

eğitim araç-gereçleri, oğretim yöntemleri, lme-değerlendirme sonuçları ile bunlar arasındaki ilişkiler, değerlendirilir. Tartışmalar, resmi kayıtlar, özel kayıtlar, görüşmeler, anketler ve çeşitli testler ile değerlendirme sürekli yapılır.

Programın değerlendirilmesinin ardından, mevcut durumu ve geliştirme önerilerini içeren, sonuç raporu hazırlanır.

Program değerlendirilmesi sonucu ortaya çıkan problemlerin çözümü için:

- 1.Eğiticilerin program geliştirmede etkinlikleri artırılır.
- 2.Program geliştirenler sürekli hizmet içi eğitimden geçirilir.
- 3.Sürecin her aşamasında araştırma-geliştirme aralıksız sürdürülür.

## **E-EĞİTİM PROGRAMINA SÜREKLİLİK KAZANDIRILMASI**

**(Araştırma-Geliştirme Süreci : Ar-Ge)**

Program geliştirme sürekli yenilenen bir evirimdir. Programın sürekliliğini sağlamak için aşağdaki sorular cevaplandırılır ve cevapların tümü "evet" olacak şekilde program geliştirme çevirimi yenilenerek sürdürülür.

- 1.Geliştirilen program öğrencilere temel bilgi, beceri ve tutumları kazandırıyor mu?



2.Öğrencilerin tüm yeterlilikleri ve bireysel farklılıkları göz önüne alınıyor mu?

3.Program geliştirme ve uygulamada tüm engeller ortadan kaldırıldı mı?

### Program Geliştirme Engelleri

#### A-Yöneticiler:

1- Program geliştirme süreci hakkında kurumun tüm akademik personelini bilgilendirmezler.

2-Program geliştirmeyi eğiticilerin görev ve sorumluluklarından biri olarak görmezler.

3-Eğiticilere program geliştirme için kolaylaştırıcı önlemler almazlar.

4-Eğitimi gerekli alt yapıyla desteklemezler.

5-Eğiticilerin eğitimi gereğine inanmazlar.

#### B-Eğiticiler:

1- Hayata bakış açıları, gelişime ve değişime yönelik değildir.

2-En iyisini yaptıklarına inanarak, uzman katkısını istemezler.

3-Sorumluluklarının yalnızca ders verme olduğunu, program geliştirmeden sorumlu olmadıklarını düşünürler.

4-Eğitim bilimleriyle ilgili gelişmelerden habersizdirler ve izlemeyi de akıl etmezler.

# ÖĞRETİM SÜRECİ NEDİR?

## (EĞİTİM DURUMU: UYGULAMA)

Öğretim bilgi, beceri ve tutum değişikliğinin planlı ve programlı bir şekilde eğitim ortamında yapılması sürecidir. Öğretim (ders bilimi: didaktik) eğitim içinde bir bölümdür. Ancak eğitim ve öğretim çoğu kez birbirine karıştırılabilmekte veya birbiri yerine kullanılabilir. Yinede öğretimin, öğrenmeyi gerçekleştirdiği sürece, bir eğitim değeri olduğu unutulmamalıdır.

Öğretimin bilinen tarihi eski Yunana kadar uzanmaktadır. Sokrates (MÖ 470-399) "Sokratik Yöntemi" ortaya koymuştur. Bu yöntemde soru sorma, çözümleme yapma, neden arama, sonuç çıkarma ve genelleme gibi mantıksal düşünme vardır. Romalı Quintilianus (MS 40-95) didaktik kavramını kullanmıştır. Erasmus (MS 1469-1536), Ratbe (1571-1635), Comenius (1592-1671), Locke (1632-1704), didaktikle ilgili çalışmalar yapmış, katkılarda bulunmuşlardır. Bunların önerdikleri ilkeler: 1.Basitten karmaşığa, soyuttan somuta eğitim. 2.Kurallardan önce nesnelere. 3.Öğrencinin otoriteye bağımlılığı yerine, kendi inceleme ve araştırmalarına dayanması. 4.Öğrenmede ilginin, baskı ve zorlamanın yerini alması. 5.Öğrenme ve öğretme etkinliklerinde yöntemin, doğanın düzen ve

hareketine göre belirlenmesi. 6.Öğretimde iletişim aracı olarak öğrencinin anadilinin kullanılması. 7.Eğitimin bir bölüm olabilmesi için ona özgü bir bilimsel yöntemin geliştirilmesidir. Daha sonra Rousseau (1712-1778) öğrenmenin amacının, muhakemesi sağlam ve ilerde istediği bilgileri öğrenebilecek yetenekte insanlar yetiştirmek olduğunu ileri sürmüştür. Kant (1724-1804) öğretimi, insanın özgürleştirilmesi olarak tanımlanmıştır. Bu, kişinin kendini özgürce yönetememe, olanaklarını özgürce geliştirememe durumundan kurtarılmasıdır. Pestalozzi (1746-1827) eğitimi öğrencinin yeteneklerini izlemek, sürekli faaliyete yöneltmek ve öğrenciyle gerçek arasına kitapları koymamak olarak tanımlanmıştır. Herbart (1776-1841) hazırlık (güdüleme), sunuş (açıklama), karşılaştırma (yeni öğrenilenle eskiler arasında bağlantı kurma=çağırışım), genelleme, uygulama basamaklarından oluşan öğretim yöntemini ortaya atmıştır. Fröbel (1787-1852), Wunt (1833-1920), Galton (1822-1911), Cattell (1860-1914) eğitim bilimine 19.yüzyılda katkıda bulunan kişilerdir. Thorndike (1874-1949) zeka ölçümü, güdüleme, ilgi, bireysel farklılıklar ve sorun çözme konularında araştırmalar yapmıştır. Kerschensteiner (1854-1932)'e göre bilmek, yapabilmektir. Bilgi kazanmak ancak deneme, uygulama, faaliyet ve el işleriyle kazanılır düşüncesini savunmuştur. Dewey'in (1859-1952) ilkesi yaparak öğrenmedir. Öğrenci çaba göstererek bilgi

kazanır. Ancak bu çaba öğrencinin belli bir gereksinime cevap vermelidir.

Günümüzde öğretim süreci, eğitim sürecinin bir parçası olarak kabul edilmekte ve belirlenen hedef davranışların eğitici tarafından uygun yöntemler kullanılarak öğrencilere kazandırılmaya çalışıldığı bir dönem, olarak tanımlanmaktadır. Ancak bu süreç içinde ne gibi etkinliklerin yapılacağı ayrıntılı olarak önceden (program geliştirme sürecinde) belirlenmiş ve etkinlikler için gereksinim duyulanlar da sağlanmış, olmalıdır.

Öğretim süreci şu nitelikleri taşımalıdır:

1. Amaç ve hedeflere yönelik olmalıdır.
2. Öğrencinin öğrenim gereksinimlerini karşılamalı ve hazırbulunuşluk düzeyine uygun olmalıdır.
3. Öğrenciye başarısızlık duygusu vermemeli, hoşagitmeyen durumlar taşımamalı, baskı yöntemleri kullanılmamalıdır.
4. Ekonomik olmalıdır.
5. Öğrencinin diğer yaşantılarıyla tutarlı olmalı ve kaynaşmalıdır.

Hedef davranışlara göre düzenlenen konu içeriği bu süreç içinde öğrenciye kazandırılırken, etkin öğretim yöntemlerinin kullanılması başarıyı artırmaktadır. Etkin yöntemler olarak pekiştireçler, ipucu, geri bildirim,

düzeltilme, öğrenci katılımının ve olumlu eğitim ortamının sağlanması söylenebilir.

**Pekiştirici:** Bir davranışı gösterme eğiliminin güçlendirilmesini, olma sıklığının artırılmasını sağlayan uyarılardır. Yapılan bir davranıştan sonra sunulan uyarı, o davranışın ileride yapılmasını artırıyorsa pekiştirici, azaltıyorsa cezadır. Eğitimde cezanın kesinlikle yeri yoktur. Çekingen, katılımı az olan öğrencileri yönlendirme için, pekiştiriciler çok önemlidir. Pekiştiriciler öğrencinin zihinsel gelişimine uygun olmalıdır ve hedef davranışlar için verilmelidir. Bireysel farklılıklar pekiştiricide de dikkate alınmalıdır. Doğru davranışa övgü ifadeleri "çok güzel" "tebrikler" yetişkin için iyi pekiştiricilerdir.

**İpucu:** Doğru cevabı veya davranışı hatırlatmak için kullanılan uyarılardır. İpuçları görsel (jestler, mimikler, grafik, şema, harita, model, film, saydam, resim), işitsel (sözel, müzikli) veya hem görsel hem işitsel (gösterim, oyun, drama) olabilir. İpuçları öğrencinin dikkatini çekmek ve sürdürmek, öğrenciye eğitim hedeflerini anlatmak, katılımı sağlamak için kullanılabilir.

**Geri bildirim:** Yapılan davranışla ilgili bilginin öğrenciye verilmesidir. Bu, sınav sonuçlarının bildirilmesi olabileceği gibi, ders içinde verilen cevaplar, yapılan işlerle, tutumlarla ilgili geri bildirimlerdir. Öğrencinin yanlışların düzeltilmesi,

eksiklerinin belirlenip tamamlanmaya çalışılmasıdır. Öğrenciye geri bildirim verilirken aşağılama, azarlama gibi bir tutum izlenmemeli, yüreklendirici ve uyarıcı olmalıdır.

Düzeltilme: Öğrencilerden alınan geri bildirimlere göre eğitim planının, içeriğinin ve sürecin yeniden düzenlenmesidir.

Öğrenci katılımı: Öğrencinin kendi öğrenme sürecine katkıda bulunmasıdır. Öğretim niteliğini arttıran en önemli etkidir. Katılım akılda tutmayı ve bilgiyi benliğine katmayı kolaylaştırır. Öğrencinin soru sorması, sorulan soruları cevaplaması, ekip çalışmalarında bulunması katılımıdır. Etkin katılımı öğrencinin hazır bulunuşluk düzeyi, eğiticinin kullandığı öğretim yöntem-teknipleri ve eğitim ortamı belirler. Eğitim ortamının en önemli unsuru eğiticinin tutumu ve kişiliğidir. Bilgili, sabırlı, hoşgörülü, anlayışlı, sevecen yol gösterici eğitici; katılımı artırır. Süreç içinde kullanılan aktif ve interaktif yöntem ve teknikler katılımı artırır. Eğitim ortamının çevre koşulları (temizlik, ses ve ışık düzenlemesi, oturma düzeni, sıcaklığı, havalandırması, öğrenci sayısı) katılımı etkiler.

Öğrenmenin gerçekleşmesi için eğiticinin öğretim sürecinde dikkat etmesi gereken noktalar şunlardır:

1.Öğrenmenin kişiye özgülüğü ve bireysel öğrenme gücünün öğretilen şeye göre değişebileceği hep akılda tutularak; öğretim, öğrencinin bireysel öğrenme

özelliklerine göre yapılmalıdır. Ancak öğrenci sayısı kadar farklı ders programı ve takvimi yapılamayacağına göre, temel hedef öğrencinin kendini gerçekleştirmesini sağlayarak, öğrenmeyi öğretmektir. Öğrenmeyi öğretmek; öğrenme isteği yaratılmasıyla, edinilen bilgileri kullanarak yeni durumlar için gerekli bilgiye ulaşma ve edinme alışkanlığı kazandırılmasıdır.

2.Uyarılan kişi daha kolay öğrenir. Uyarılar öğrenme-başarma isteği, ödül veya ceza olabilir. Ödüllendirme cezadan; bireyin içsel uyarısı (isteklilik), dışsal uyarıdan (ödül-ceza) daha güçlü uyaranlardır. Uyarılar ölçülü olmalıdır. Aşırısı öğrenmeyi söndürebilir.

3.Başarı esastır. Bireye başarı mutlaka tattırılmalıdır.

4.Birey kendisi için gerçekçi amaçları (kapasitesine göre) saptayacak şekilde eğitilmelidir.

5.Bireyin geçmiş yaşantılarının öğrenmeyi kolaylaştırıcı veya zorlaştırıcı rol oynayabileceği unutulmamalıdır.

6.Öğretime aktif katılma, konunun kişiye anlamlı gelmesi ve öğrenilenler arasındaki bağlantının birey tarafından kurulmasının öğrenmeyi ve öğrenilenlerin başka konulara aktarılmasını kolaylaştırdığı akılda tutulmalıdır.

7.Beceriler tekrarlanan alıştırmalarla daha iyi öğrenileceği ve bilginin ara sıra yapılan hatırlatmalarla daha uzun süre akılda tutulacağı bilinmelidir.

## **ÖĞRENME KURAMLARI**

### **1)Bilişsel Kuramlar**

Öğrenmenin zihinsel bir süreç olduğunu kabul eder ve davranış değişikliğini zihinde oluşan öğrenmenin yansıması olarak tanımlar. Öğrenme öğrencinin çevresinde gerçekteşen olaylara bir anlam yüklemesi, kendisine aktarılan bilgileri bir süzgeçten geçirip yorumlayarak kendi dünyasında algılamasıdır. Bilginin başlıca dört süzgeçten geçtiği düşünölmektedir: Öğrencinin ön bilgileri; eğitimci ve öğrencinin bildiği ödöl, ceza ve beklentiler; öğrencinin öğrenmeye istekliliği; öğrencinin bulunduğu sosyal çevre. Öğretimde, öğrencinin daha önceki bilgileri göz önünde tutulmalı, eğitim derinliğine düşündürecek ve konunun özünü kavrayabilecek şekilde düzenlenmeli, öğrenilenler uygulanabilmeli, eğitimci otorite değil yardımcı kolaylaştırıcı rehber rollerini üstlenmeli, eğitimci ve öğrencinin karşılıklı güvenle birlikte çalışmaları sağlanmalıdır.

### **2)Davranışçı Kuramlar**

Psikomotor davranışların (becerilerin) öğrenilmesini açıklayan bu kuram, öğrenmenin uyararla davranış



arasında bir bağ kurarak gerçekleştirdiğini ve pekiştirerek davranışın değiştiğini savunur. Öğrenmede koşullanma ve deneme-yanılma yoluyla problemi çözme söz konusudur. Beceri yaparak öğrenilir ve tekrar edilerek kalıcılığı sağlanır. Pekiştirme ve öğrenmeye istekli olma çok önemlidir.

### **3) Duyuşsal Kuramlar**

Duyuşsal kuramda öğrenme, sağlıklı bir benlik ve ahlak gelişimi ile ilişkilendirilmektedir. Benlik ve ahlak gelişimi doğuştan itibaren çevreden alınan uyarılar sonucunda şekillenir. Ahlak toplumun adet, gelenek ve göreneklerinin içselleştirilmesidir. Benlik gelişiminin son durağı ise kendini gerçekleştirmektir. Kişinin kendini değerli hissetmesinde, kapasitesine güvenmesinde, farklılıklara değer vermesinde; aile ve çevre dışında, eğitim kurumunun da sorumluluğu vardır. Eğitim kurumunun öğrenciyi kazandıracığı benlik ve ahlak değerlerini de belirlemesi gerekir. Öğrenmede kendini gerçekleştirme, bilişsel (bilgi), davranışsal (beceri) ve duyuşsal (tutum) açılardan gerçekleşmelidir. Duyuşsal kuramda eğitim, kişinin kendine güvenmesine, yeterliliğine inanmasına yüksek kariyer beklentilerine yardımcı olmalıdır. Benlik başkalarının kendisini nasıl gördüğü algısına da bağlıdır (ayna teorisi). Bu nedenle öğrencilere kötü sıfatlar takılmamalı ve kişinin benlik duygusuna değer

verilmeli, zarar verilmemelidir. Eğitim öğrencinin benlik tasarımı (kişinin özellik, yetenek, duygu, düşünce, inanç ve tutumlarının dinamik bir görüntüsü) kazanmasına yardımcı olmalıdır. Başarısızlık benlik duygusunu yaralar. Başarısızlıkta kişiliğe saldırılmamalı, fazla yüklenilmemeli ve eğitimde her öğrencinin başarıyı tatması sağlanmalıdır. Ahlak gelişiminde "öğüt" en etkisiz yöntemdir. Kuralları ve normları öğrenecekleri yaşantılar, gösterilmelidir. Tutum gelişiminde eğitici öğrencilere "örnek model" olmalıdır.

#### **4)Nörofizyolojik Kuramlar**

Her öğrenmenin beyin hücrelerinde bir biyokimyasal değişme olduğu fikrinden hareket eder. Bu kuramda öğrenme, beyinde yeni sinaptik bağların oluşması veya nöronal özel maddelerin birikmesidir. Nörofizyolojik kuramda, beyin paralel işlemci gibi davrandığından, öğretimde işlemler bir düzen içinde kuram ve yöntemlere dayandırılmalıdır. Öğrenme fizyolojik bir işlevdir, bu nedenle öğretimde diğer vücut işlevleri (stres yönetimi, beslenme, egzersiz, biy ritim) göz önünde tutulmalıdır. Beyin keşif yapmaya, problem çözmeye zorlanmalı ve öğrenmede anlam yüklemenin gerçekleşmesi için, birbirleriyle ilişkili bilgilerin bir ağ oluşturması sağlanmalıdır. Bu ağın oluşumunda bireyin duyguları, beklentileri, eğilimi, ön yargısı, öz saygısı, sosyal etkileşimleri rol oynar. Öğrenme karşılıklı sevgi, saygı ve

kabullenme ortamında gerçekleşir. Öğretimde konunun bütünü ve parçaları etkileşimleriyle birlikte verilmelidir (bütün-parça-bütün ilkesi). Öğrenmede odaklanılan yanında, yan uyarıcılarda algılanır ve öğrenmeyi etkiler. Öğrenmede yan uyarıcılardan da yararlanılmalıdır. Eğitim ortamının fizik koşulları (sıcaklık, gürültü, nem) kullanılan görsel-işitsel uyarıcılar (şekil, resim, film) öğrenmeyi etkiler. Öğrenme görsel işitsel araçlarla ve öğrencinin aktif katılımını sağlayan aktivitelerle artırılabilir. Öğrenme zihni zorlayan etkinliklerle artar, tehditle sekteye uğrar. Öğrenme bireyseldir ve eğitim tüm öğrencilerin beyinsel kapasiteleri dikkate alınarak yapılmalıdır.

## **ÖĞRENME ALANLARI**

Bireyin kazanılmış yetileri: Bilgiler, beceriler ve tutumlar öğrenme ürünleridir. Bu yetilerin her biri farklı süreçlerle kazanılmaktadır. Öğrenme genel olarak üç zihinsel alanda gerçekleşmektedir:

- 1-Bilişsel alan da öğrenme (bilgi öğrenme)
- 2-Devinişsel alan da öğrenme (beceri öğrenme)
- 3-Duyuşsal alan da öğrenme (tutum öğrenme)

### **1)Bilişsel Alanda Öğrenme (Bilgi Öğrenme)**

Bilişsel alanda öğrenme ile kazanılan davranışlara bilgi denilmektedir. Bu öğrenme süreci altı basamaklı olarak sınıflandırmıştır.

Öğrenme Düzeyi	Hedef
1)Bilme	-Tanımlama - Hatırlama - Tanıma - Betimleme - İşaret etme
2)Kavrama	- Yeniden tanımlama - İlişkileri yorumlama - Sonuç çıkarma - Yöntem ve teknikleri kullanma - İmaları anlama - Sonuçları kestirme - Yeniden düzenleme
3)Uygulama	- Teori ve ilkeleri uygulama - Düzenleme - Seçme - Çalıştırma
4)Çözümleme (Analiz)	-Varsayım ve modellemeleri tanıma -Ögelere ayırma -İlişkileri belirleme -Neden-sonuç ilişkileri kurma -Tümevarımcı düşünme -Karşılaştırma -Ayırtetme
5)Birleştirme (Sentez)	-Üretme -Önerme -Genelleme -Soyutlama -Kavramsallaştırma
6)Değerlendirme	-Yargılama -Ölçüp-biçme -Seçme -Eleştirme

Program geliştirme sürecinde, bilinmesi gereken şeyin açık tanımının yapılması ve bilişsel düzeydeki hedef davranışların basamakları izleyerek listelenmesi gerekir. Öğretim sürecinde belirlenen davranışlar uygun yöntem ve tekniklerle öğrencilere kazandırılmaya çalışılır. Ölçme-

değerlendirme sürecinde ise bu davranışların kazanılıp kazanılmadığı uygun yöntemlerle sınıanır.

## 2)Devinişsel (Psikomotor) Alanda Öğrenme (Beceri Öğrenme)

Beceriler devinişsel alanda öğrenme ile kazanılmaktadır. Psikomotor alanda öğrenme beş basamaklı olarak sınıflandırmıştır.

Öğrenme Düzeyi	Hedef
1)Algılama	-Duyusal uyarılma -Seçme -Çevirme
2)Kurulma	-Zihinsel kurulma -Bedensel kurulma -Duygusal kurulma
3)Uzman denetiminde yapma	Uzman denetiminde gözleme -Uzman denetiminde yapma -Kendi kendine yapma
4)Ustalaşma	-Kendi kendine düşünmeden yapma
3)Beceri haline getirme	-İstenilen nitelikte yapma -İstenilen nitelikte ve sürede yapma -İstenilen nitelikte, sürede ve ekonomik yapma
4)Duruma uydurma	-Değişik durumlara karşılaşıldığında değişik biçimde veya şekilde yapma
5) Yaratma	-Yeni bir şey geliştirme, farklı bir işe yarar şekilde yapma, daha güzel yapma (ustasını geçme)

Öğrenilecek becerinin tam ve açık tanımının yapılıp, kazandırılacak becerilerin listelenmesi, program geliştirme sürecinde yapılır. Beceri öğretimi ve ölçme-değerlendirmesi; yeterliliğe dayalı öğretim ve tam öğrenme yaklaşımlarıyla; yetişkin eğitimi prensipleri

dikkate alınarak yapılandırılabilir. Ayrıca becerilerin bilişsel ve duyuşsal boyutlarının da olduğu hep akılda tutulmalıdır.

### **3)Duyuşsal Alanda Öğrenme**

#### **(Tutum Öğrenme)**

Duyuşsal alanda öğrenme ile tutumlar kazanılmaktadır. Tutum öğrenme (inanç ve değer oluşturma) üç yolla gerçekleşmektedir:

1)Toplum ve kültür yoluyla: Bireyin yaşadığı toplumdaki etkilenerek edindiği veya değiştirdiği davranışlardır. Tutumların çoğu bu yolla kazanılmaktadır.

2)Model alma: Tutumların ikinci sırada kazanılma yolu "model alma"dır. Eğitim süreci boyunca öğrencinin okuldaki genel tutumları, eğitimcilerin veya diğer öğrencilerin tutumlarını benimsemesidir. Üst statüde olanların ve gözlemlenilenlerin daha çok model alındığı, dikkate alınmalıdır.

3)Katılımcı eğitimle: Tutumlar da kasıtlı olarak öğretilir. Bu öğrenmede en etkili yöntem katılımın sağlanmasıdır. Katılımcı yöntemlerle (olgu tartışmaları, oyunlaştırma, benzeşim) tutum kazandırılabilir. Tutum öğrenmede uygulamalar öğrenmeyi pekiştirmektedir.

Tutum öğrenmede Ann Lander'in şu sözleri hep akılda tutulmalıdır.

"-Eğer bir çocuk kavgaya ve gürültü içinde yaşarsa, kavgacı olmayı öğrenir.

-Eğer bir çocuk korku içinde yaşarsa, korkmayı öğrenir.

-Eğer bir çocuk ona acıyan insanlarla beraber yaşarsa, kendini zavallı hissetmeyi öğrenir.

-Eğer bir çocuk cesaret ve heyecana değer verilen bir çevrede yaşarsa, kendine güvenmeyi öğrenir.

-Eğer bir çocuk övmeyi bilen insanlarla beraber yaşarsa, başkalarını taktir etmeyi öğrenir.

-Eğer bir çocuk sevgi içinde yaşarsa, sevmeyi öğrenir.

-Eğer bir çocuk kendini adam yerine koyan bir çevrede yaşarsa, hayatta erişmek için çalışmaya değer bir amaca, sahip olmayı öğrenir.

-Eğer bir çocuk sözlerine güvenilir insanların içinde yaşarsa, gerçeğin ve adaletin ne olduğunu öğrenir.

-Eğer bir çocuk açık kalpli, güler yüzlü, anlayışlı insanların arasında yaşarsa; dünyanın gerçekten yaşamaya değer güzel bir yer olduğunu öğrenir. "

Tutum öğrenme beş ana basamakta sıralanmıştır.

Öğrenme Düzeyi	Hedef
1) Alma	-Farkında olma -Almaya açıklık -Kontrollü seçici dikkat
2)Tepkide bulunma	-Onama -İsteklilik -Doyum
3)Değer verme	-Değeri kabullenme -Değeri yeğleme -Değere kendini adama
4) Düzenleme	-Değeri kendi değerleriyle uyumlu hale getirme -Değeri kendi değer sistemine katma
5)Kişilik haline getirme	-Genelleştirme -Bir nitelik olarak benliğinde yaşam boyu taşıma

Eğitimin program geliştirme sürecinde, kazandırılacak tutumlar listelenmeli, herbirinin açık ve tam tanımları yapılmalı, öğretim sürecinde nasıl kazandırılacağı ve ölçme-değerlendirme sürecinde nasıl sınanacağı planlanmalıdır. Bu süreçler yapılan planlara uygun olarak yaşama geçirilmelidir.

## **ÖĞRENME YAKLAŞIMLARI (MODELLERİ)**

### **1)Tam Öğrenme**

Bu yaklaşım, öğrenme yönünden farklı düzeyde öğrencilerin olduğunu ve gerekli zaman verilerek istenilen düzeye herkesin getirilebileceğini ön görmektedir. Daha sonra öğrencilerde öğrenme düzeyinin değil, öğrenme



hızının farklı olduğunu öne sürülmüş ve olumlu öğrenme koşullarında ve yeterince zaman ayrıldığında öğrencilerin tamamının istenilen bilgi, beceri ve tutumları kazanabileceğini, ortaya atılmıştır.

Tam öğrenme, öğrencilerin bireysel olarak, öğrenme zamanında ve biçimindeki farklılıklarını gözeterek bir yaklaşımdır. Bu yaklaşımda öğrenmenin belirleyicisi öğrencinin hazır bulunuşluğu ve eğitimin niteliğidir. Eğitimin başında ve her ünite sonunda yapılan testlerle öğrenci eksiklikleri belirlenir ve üst aşamaya bu eksiklikler giderildikten sonra geçilir. Eksiklikleri tamamlayıcı eğitim: bire bir öğretim, küçük kümeyle öğretim, okulda ek öğretim, evde ek öğretim, programlı öğretim, kaynak ve yardımcı kitaplarla öğretim, akademik oyunlarla ve tekrar öğretimle sağlanabilir. Bir ünite öğrenilmeden diğerine geçilmez. Öğretimin niteliğini ise; katılım, ipucu, pekiştirme, geri bildirim ve düzeltme sağlamaktadır. Böylece yetenek yönünden normal dağılım gösteren bir sınıfta nitelikli eğitim ve öğrenme için yeterli zaman verilerek, başarı %80-90'a çıkarılabilir.

Tam öğrenmeyi sağlamak için öğrenciler eğitim amaç ve hedefleri hakkında bilgilendirilir. Eğitim sırasında güdülenme sağlanır, sürekli değerlendirme ile gelişim izlenir ve eksikler tamamlanır. Katılım sağlanır, tekrarlar ve uygulamalara yer verilir. Değerlendirme eğitim süreci

boyuncadır, yeterliliğe dayalı olarak yapılır ve öğrenci-eğitici işbirliğiyle gerçekleştirilir. Kendi kendini değerlendirme sürecin içindedir ve daha az sıkıntı yaratır.

Tam öğrenme ile mesleki bilgi, beceri ve tutumların ana konularında (olmazsa-olmazlarda), sıfır hatalı öğrenme, sağlanmaya çalışılır.

### Tam öğrenme ilkeleri:

- 1) Öğrencilere planlı öğretim ve olumlu öğrenme koşulları sağlanır.
- 2) Öğrenme için yeterli zaman ayrılır.
- 3) Öğrencilerin derse katılımı sağlanır.
- 4) Eğitimin niteliğini artırmak için ipucu, pekiştirme, geri bildirim ve düzeltmelere yer verilir.
- 5) Bir ünite veya basamak öğrenilmeden diğerine geçilmez.
- 6) Her ünite sonunda izleme testleri uygulanır.

## 2)Yeterliliğe Dayalı Öğrenme

Öğrenci merkezli, yaparak öğrenmeyi amaçlayan, beceri kazandıran bir eğitimidir. Ancak o becerinin gerektirdiği bilgi ve tutumlar da göz ardı edilmez. Yüksek öğretimde bazı kritik mesleki eğitimler (örneğin klinikte hekim eğitimi, pilot eğitimi); tam öğrenme ve yeterliliğe

dayalı öğretim yaklaşımlarıyla ve yetişkin eğitimi ilkeleriyle yapılan, bir eğitimidir.

Yeterliliğe dayalı öğrenme ilkeleri:

1)Yetiştirme programında yeterliliğin ne olduğu açıkça tanımlanmalıdır.

2)Belli bir beceriyi öğrenmek için öncesinde gerekli bir seri yeterlilik de olabilir. Bu ön yeterliliklerin varlığı sınanmalıdır.

3)Yeterlilik, kişinin başlangıçtaki yeteneklerine, gelişim hızına, ilgi ve beklentilerine uygun olarak kazandırılmalıdır.

4)Yapılacak işlemlerin ana basamakları becerinin uzmanlarınca belirlenmeli ve üzerinde uzlaşılan bir "öğrenim rehberi" elde edilmelidir.(bakınız sayfa 197 Ek-1).

5)Bu öğrenim rehberi eşliğinde beceri, o işi ustaca yapan eğitici (yetiştirici: "coach") tarafından öğrencilere gösterilmelidir (bakınız sayfa 79 Gösterim Tekniği).

6)Yine öğrenim rehberi eşliğinde ve yetiştirici rehberliğinde, öğrencilerin beceriyi ustalaşincaya kadar tekrarlayarak, öğrenmeleri sağlanmalıdır (bakınız sayfa 92 Gösterip Yaptırma Yöntemi).

7)Yeterliliğe dayalı yetiştirme programı zayıf olanlara ağırlık verilerek yapılmalı ve öğrenmenin bireyselleşmesine özen gösterilmelidir.

8)Yeterlik kazanma süresi bireyden bireye değişir. Zaman öğrenciye ve programın özüne göre planlanmalıdır.

9)Öğrenme etkinlikleri, öğrencinin öğretim yöntemlerine olumlu tepki vermesi, uygulaması, öğrenmeye katılması, öğrenme sorumluluğu duyması, yaratıcılığa yer vermesine yol açacak şekilde planlanmalıdır.

10)Öğretilen becerinin ölçme-değerlendirmesi, uzmanlar tarafından hazırlanmış, öğrenim rehberinden daha az ayrıntılı “değerlendirme rehberiyle” yapılmalıdır (bakınız sayfa 199 Ek-2).

Yeterliliğe dayalı eğitimde, eğitici yetiştiricidir. Yetiştirici yetişkin eğitim ilkelerini bilmeli, olumlu eğitim ortamı oluşturabilmeli, etkili gösterim yapabilmeli, aktif interaktif eğitim tekniklerini kullanabilmeli, öğrenim ve değerlendirme rehberleri hazırlayabilmeli ve kullanabilmelidir.

### Yetiştirici (COACH) Özellikleri:

**C** (“Clear performance model”): O beceriyi kusursuz yapabilmeli ve öğrencilere açık ve anlaşılır şekilde gösterebilmelidir.

**O** (“Openness to learning”): Becerinin öğrenilmesine ve kullanılmasına uygun ortamları yaratmalı, kendisi de öğrenmeye açık olmalıdır.

**A** ("Assess performance"): Beceride öğrencinin yeterli olup olmadığı değerlendirilecek, yansız ölçütleri olmalı (değerlendirme rehberi) eğitim süreci boyunca öğrencilere bu değerlendirmeler aktararak eksiklikler giderilmelidir.

**C** ("Communication"): Yetiştirici öğrencilerle sürekli etkili iletişim içinde olmalıdır.

**H** ("Help and Follow-up"): Öğrencilere beceri eğitimi sırasında ve sonrasında karşılaşılan zorluklar ve engeller için yardım ve rehberlik edilmelidir.

Yetiştirici "duyarsam unutturum, görürsem hatırlarım, yaparsam, öğrenirim" Çin Atasözünü hep aklında bulundurmali; soru sorma, etkin dinleme, olumlu geri bildirim yetilerini çok iyi kullanmalıdır.

Bir beceri öğrenilirken dört aşama söz konusudur:

1)Bilinçsiz yetersizlik: Kişi beceriden habersizdir.

2)Bilinçli yetersizlik: Bu dönemde beceri basamakları bilindiği halde, atlanabilir veya yanlış yapılabilir. Öğrencinin yapması için yardıma gereksiniminin olduğu dönemdir (geliştirilmesi gerekir).

3)Bilinçli yeterlilik: Beceri kazanma basamakların bilindiği ama her basamağın düşünülerek geçildiği dönemdir (yeterli).

4)Bilinçsiz yeterlilik: Becerinin düşünülmeden otomatik olarak yapıldığı dönemdir (beceride ustalaşma).

### 3)İnsancıl Öğrenme

İnsan veya hayvan üzerinde yapılan uygulamaların veya çok pahalı araçların kullanımı gibi becerilerin; önce modeller, maketler, şemalar, slayt veya video araç gereçleriyle öğrenciye öğretilmesi; işlemin kusursuz öğrenilmesinin ardından, gerçek düzeneğe geçilmesidir. Böylece öğrencinin o beceriyi öğrenirken yapacağı hatalardan kaynaklanacak zararlardan insanlar, hayvanlar veya araçlar korunabilir. Ayrıca işlemin bir çok kez tekrarlanması olanaklıdır ve becerinin kazanılması pekiştirilir.

### 4)İşbirliğine Dayalı Öğrenme

Öğrencilerin küçük kümeler oluşturarak, bir problemi çözmek ya da bir görevi yerine getirmek gibi ortak bir amaç uğrunda, birlikte çalışarak bir bilgi, beceri veya tutumu öğrenmeleridir.

Küme çalışmasının değeri ve nasıl yapılacağı konusunda bilgi verildikten sonra, öğrenciler kümelere ayrılır. Kümelerin rahat çalışabilecekleri, yüz yüze rahat iletişim kurabilecekleri bir ortam sağlanır. Öğrencilere öğrenilenleri uygulayabilme ve yapılanları değerlendirmede, eğitici yönlendirici, yardımcı ve rehberdir. Öğrenme-öğretme sürecinin merkezinde öğrenci vardır. Başarı için küme üyeleri eşit sorumluluk ve

görev alabilmeli; kümenin bütün olduğu, başarı veya başarısızlıktan herkesin sorumlu olduğu bilinmelidir. Küme çalışmasında bireyin başarısı değil, kümenin başarısı; bireysel yarış değil, kümeler arası yarış vardır. Bu ortamda, farklı bireysel özellikler taşıyan öğrenciler kaynaşır ve yardımlaşmayla küme içi öğrenmeyi artırır. İşbirliğine dayalı öğrenmede 2 ile 10 kişiden oluşan çalışma, proje, tartışma ve oyun kümeleri oluşturulabilir.

### **5)Çoklu Zeka Kuramı**

İnsanın sahip olduğu yetilerin tümünün göz önünde tutularak, öğrenmenin sağlanmasını temel alır. Çoklu zeka yaklaşımı, zekanın sadece dil ve matematik öğelerden oluşmadığını, yedi farklı çeşidinin bulunduğunu öne sürmektedir. Bu çeşitlere sonradan 8. ve 9. çeşit de eklenmiştir. Zeka problem çözme kapasitesi veya kültürel değeri olan ürünlere şekil verme diye tanımlanmaktadır. Kültür doğada olanlar yanında, insanın ortaya koyduğu her şeydir. Örf, adet, gelenek, görenek gibi doğumdan itibaren öğrenilmeye başlanan yaşam alışkanlıklarıdır. Bireyin gösterdiği özelliğin zeka sayılabilmesi için, kültürel yapıda değerli olması, aracılığıyla mal veya hizmet üretilmesi, bir dizi sembolünün olması ve bu özelliklerle problem çözülebilmesi gerekmektedir.

Tanımlanan zeka çeşitleri:

- 1.Sözel/dil zekası: Dili kullanma, düşüncelerini ifade edebilme ve söylenenleri anlama.
- 2.Mantıksal/matematikselsel zeka: Neden sonuç ilişkisi kurma, çalışma ilkelerini açıklama, rakamsal işlemler yapma.
- 3.Görsel/uzamsal zeka: Uzayı üç boyutlu zihinde canlandırma.
- 4.Bedensel/devinimsel zeka: Zihin beden bağlantısını çok iyi kurarak bedeni duyarlı ve etkili bir biçimde kullanma.
- 5.Müzikal/ritmik zeka: Sesin ritimleri algılama ve yaratma.
- 6.Sosyal/bireylerarası zeka: Diğer insanları anlayabilme ve insan ilişkilerinde akıllıca davranma.
- 7.Özedönük/benlik zekası: Kendini bilme, yani duygularının, düşüncelerinin, yapabileceklerinin veya yapamayacaklarının farkında olma.
- 8.Sağduyu: Doğruyu yanlıştan ayırma, sağlıklı karar verme, ilişkileri ve gerisindekileri zihinde canlandırabilme.
- 9.Duygusal zeka: Özdenetim anlamını taşır. Özbilinç (kendini tanıma), duyguları yönetme, kendini harekete geçirme, empati (kendini başkasının yerine koyabilme) ve insan ilişkilerini yürütebilme bölümlerini içerir.



Yüksek öğretimde çoğunlukla sözel ve sayısal zekaya yönelik eğitim verilmektedir. Oysaki bir mesleki eğitim olan yüksek öğretimden geçmiş öğrencilerin, mesleklerini iyi yapabilmeleri için bir çok zekayı birden kullanma zorunluluğu vardır. Örneğin bir hekim, iyi doktorluk hizmeti verebilmek için, matematik zeka yanında uzamsal, bedensel, sosyal, benlik, sağduyu, duygusal zekayı da, kullanmak zorundadır. Eğitim programları yapılırken bireylerin bu yeteneklerinin tümü göz önünde bulundurulmalı ve eğitim öğrencilerin çoklu zekasına yönelik şekilde planlanmalıdır. Eğitim sürecinde bu yetenekleri ortaya çıkarıcı ve geliştirici öğretim yöntem ve teknikleri kullanılmalıdır. Ölçme ve değerlendirmede de çoklu zeka öğeleri dikkate alınmalıdır.

## **ÖĞRETİM YÖNTEMLERİ VE TEKNİKLERİ**

Yöntem hedefe ulaşmak için bilinçli olarak seçilen ve izlenen yol, teknik ise yöntemi uygulamaya aktarma biçimi diye tanımlanmaktadır. Ancak yine de bu iki terim çoğu zaman birbiri yerine kullanılabilir.

Öğretim yöntem ve teknikleri seçilirken şu öğeler dikkate alınmaktadır: 1)Amaç ve hedefler. 2)Konunun şekli (bilgi, beceri, tutum düzeyi). 3)Öğrencilerin durumu (sayısı, hazır bulunuşluk düzeyi). 4)Öğretim ortamının

durumu. 5)Eğiticinin yetenekleri. 6)İçerik. 7)Elde bulunan araç-gereçler. 8)Öğretim süresi. 9)Parasal gideri. 10)Kullanım kolaylığı.

“Öğretme yolları” diyebileceğimiz öğretim yöntem ve teknikleri, verimli öğretim için kullanılan araçlardır ve başarısı eğiticinin etkili kullanımına bağlıdır. Diğer yandan öğretimin iyileştirilmesi için, eğiticinin bu yöntem ve teknikleri etkili bir biçimde kullanması da yeterli değildir. Eğitici geleneksel eğitimi benimsemişse, etkili kullandığı yöntem ve teknikler, yalnızca öğretilen konunun iyi aktarılmasını sağlayacaktır, eğitimi iyileştirmeyecektir. Bu noktada Henry Van Dyke’ın “bilgi kitaplardan sağlanabilir, fakat bilgi aşkı ancak kişisel temas ile aktarılabilir” sözü hep akılda tutulmalıdır.

Aktarılmak istenen bilgi, beceri ve tutuma göre öğretim yöntem ve teknikleri seçilmelidir.

### **Öğretim Yöntem ve Tekniklerinin Etkinliği\***

Yöntem	Bilgi aktarma	Problem çözme	El becerileri	İletişim becerisi	Tutum aktarma
Sınıf dersi	3	6	10	8	7
Tartışma	2	4	8	3	1
Oyunlaştırma	6	2	7	2	2
Olgu sunusu	5	1	6	7	3
Gösterip yaptırma	5	2	1	3	4
Görsel işitsel araçlar	4	6	6	9	7

(1 en fazla etkinliği, 10 en az etkinliği göstermektedir)

\*Tıp Eğitimi Alanında Eğitim Becerileri El Kitabı'ndan değiştirilerek alınmıştır.

Tablodan da anlaşılacağı gibi, bilgi sınıf dersi, tartışma ile; beceri gösterip yaptırma ile; tutum tartışma, oyunlaştırma, olgu sunusu ile; en etkin aktarılabilmektedir.

Diğer yandan öğretim yöntem ve teknikleri bilişsel alanda "ne?, neden?, nasıl?, ...ise?" sorularını cevaplandırır. "Ne" sorusu "bilme" düzeyinde düz anlatım yöntemi ve gösterim, oyunlaştırma teknikleriyle cevaplandırılabilir. "Neden" sorusu "kavrama" düzeyinde tartışma yöntemi ve beyin fırtınası, oyunlaştırma teknikleriyle cevaplandırılabilir. "Nasıl" sorusu "uygulama, çözümlenme, birleştirme" düzeyinde problem çözme yöntemi ve oyunlaştırma, gözlem gezisi, benzeşim teknikleriyle cevaplandırılabilir. "...ise" sorusu "değerlendirme, analiz, sentez" düzeyinde proje çalışması yöntemi ve benzeşim, münazara, küme çalışması teknikleriyle cevaplandırılabilir. Araştırmalar topluluğun yaklaşık ¼'ünün "ne", ¼'ünün "neden", ¼'ünün "nasıl", ¼'ünün "...ise" sorularının cevabını merak ettiğini göstermektedir. Eğitici içeriğin planlanmasında ve öğretim sürecinde bu dört soruyu cevaplayacak şekilde sınıf etkinliklerini yaparsa, öğrenme tüm sınıfı kapsayacak şekilde başarılı olmaktadır.

Öğretim yöntem ve teknikleri çeşitli şekillerde kümelendirilebilmektedir. Yöntem ve teknik olarak iki ana küme oluşturulabilir.

A- Öğretim Yöntemleri:

- 1)Düz anlatım.
- 2)Tartışma.
- 3)Örnek olay.
- 4)Gösterip yaptırma.
- 5)Problem çözme.
- 6)Bireysel çalışma.

B- Öğretim Teknikleri:

- 1)Soru cevap.
- 2)Beyin fırtınası.
- 3)Gösterim (demonstrasyon).
- 4)Oyunlaştırma.
- 5)Benzeşim (simülasyon).
- 6)Oyun.
- 7)Küme çalışması.
- 8)Mikroöğretim.
- 9)Bireyselleştirilmiş öğretim.
- 10)Bilgisayar destekli öğretim.

Öğretim yöntem ve teknikleri odaklandığı kişi yönünden ise üçe ayrılmaktadır:

A-Eğitici merkezli (pasif) yöntemler ve teknikler.

B-Öğrenci merkezli (aktif) yöntemler ve teknikler.

C-Öğrenci eğitici etkileşimli (interaktif) yöntemler ve teknikler.

Ancak bu üçlü bölümlene kesin sınırlar taşımamaktadır. Her yöntem veya tekniğin içinde, diğer yöntem veya teknikler de kullanılabilir. Örneğin interaktif bir teknik olan "soru-cevap" hemen hemen tüm yöntem ve tekniklerin içinde yer alabilir.

## **A-EĞİTİCİ MERKEZLİ (PASİF)**

### **YÖNTEMLER VE TEKNİKLER**

#### **1)Düz Anlatım ("Lecture") Yöntemi**

Türkiye'deki eğitim kurumlarında en çok kullanılan geleneksel öğretim yöntemidir. Bir konunun eğitici tarafından, tümüyle dinleyici konumunda olan öğrencilere sistemli ve mantıklı bir biçimde aktarılmasıdır. Bu yöntem büyük topluluklara, kısa sürede, az destekleyici araç gereçle, çok fazla bilginin aktarılmasını sağlar. Düz anlatım fikirleri kavramsallaştırmayı, düşünce ve kavramlarla oynamayı seven öğrenciler için etkili bir yöntemdir. Ayrıca öğrenciye dinleme ve not alma becerisi kazandırır.

Düz anlatım sunumun girişinde, gövdesinde ve özetinde kullanılabilir. Düz anlatımda, sunum ilkeleri dikkate alınarak, görsel-işitsel araçlardan yararlanılarak ve aktif interaktif öğretim yöntem ve teknikleri kullanılarak öğrenme artırılabilir.

### Hatırlama Oranları\*

Aktarım şekli	3 saat sonra	3 gün sonra
Düz anlatımı dinleme	% 25	%10-20
Görsel-işitsel araçlarla yapılan sunumu, izleme	% 80	% 65
Aktif interaktif yöntemlerle yapılan sunumu, izleme	% 90	% 70

\*Tıp Eğitimi Alanında Eğitim Becerileri El Kitabı'ndan değiştirilerek alınmıştır.

### Etkili kullanım ilkeleri:

- 1) Amaç ve hedefler belirlenmelidir.
- 2) Dinleyicilerin hazır bulunuşluk düzeyleri bilinmelidir.
- 3) Ders başında öğrencilerin ilgisi çekilmelidir.
- 4) Sunu kurallarına ve bölümlerine uygun mantıksal bir sırada konuşma yapılmalıdır (bakınız sayfa 132 Sunum Yapma).
- 5) Dil açık-seçik ve anlaşılır olmalıdır. Basit, kısa ve tam cümleler seçilmelidir.
- 6) Ses tonu en arkadakilerin rahat duyabileceği şekilde ayarlanmalı ve tüm sınıfa yönelik konuşulmalıdır.

- 7)Sunu görsel-işitsel araçlarla zenginleştirilmelidir.
- 8)Etkileyici ses tonu, göz teması, jest ve mimiklerle, ilgi ders boyunca canlı tutulmalıdır.
- 9)Arada şaka ve esprilere yer verilmeli; nükte, fıkra, kullanılmalıdır.
- 10)Tartışmalara yer verilmeli, sorular sorulmalıdır.
- 11)Dinleyicilerin deneyimleri ve eski bilgileriyle konu ilişkilendirilerek ve örneklendirilerek; anlamlı ve organize hale getirilmelidir.
- 12) Başlama ve bitiş zamanı iyi ayarlanmalıdır.
- 13)Çocuklara karşı 2-4 dakika, ergenlik çağındakilere karşı 5-6 dakika, yetişkinlere karşı 6-7 dakikadan fazla, sürekli konuşulmamalıdır. Konuşma-güdüleme-konuşma şeklinde sunum sürdürülmelidir.
- 14)İlkokul çağında bir kaç dakika olan, dikkati bir konu üzerinde tutma süresi, yetişkinler için 18 dakika kadardır. Uygun aralarla yapılan, uyarıcı etkinliklerle dikkatler toplanmalıdır.
- 15)Olanaklıysa yazılı özet dağıtılmalıdır.

Yararları:

- 1)Çok kalabalık sınıflarda etkilidir.
- 2)Çok fazla bilgi, kısa sürede aktarılabilir.
- 3) Dinleyicilerin düzenlenmiş bilgi edinmesini sağlar.

### Sınırlılıkları:

- 1)Beceri ve tutum aktarmada yetersizdir.
- 2)Pasif dinleyici olarak, uzun süre sınıfta bulunmak dinleyiciler için sıkıcıdır.
- 3)Bu yöntem dinleyicilerin bireysel öğrenme farklarını dikkate alamaz.
- 4)Etkinliği eğiticinin "hitabet" yeteneğine (dil kullanma, ses tonu, jest ve mimikler, sınıfı kullanma) bağlıdır.
- 5)Katılım sağlanamadığı için konunun anlaşılıp anlaşılmadığı ders sırasında fark edilemez.
- 6)İyi not tutulmadığında veya notlar tekrarlanmadığında öğrenci anlatılanların çoğunu hatırlamadığı için, öğrenme yetersiz kalır.

## **2)Gösterim (Demonstrasyon) Tekniği**

Gösterim, bir becerinin nasıl ustaca yapılacağının, o işin uzmanı olan eğitici tarafından, kurallarına uygun şekilde gösterilmesi ve yapma prensiplerinin açıklamasıdır. Bu teknik öğrencilerin dikkatini çekmekte ve teorik-pratik bağlantısını kurmaktadır.

Gösterim: 1)slaytlar, saydamlar, video filmleri ile, 2)modeller, maketler üzerinde, 3)oyunlaştırmaya veya gerçeğe yakın ortamlarda, 4)gerçek düzenekler üzerinde (insan, hayvan, makina, araç) yapılabilir. Ancak gerçek düzenekler bazı durumlarda sakıncalı olabilir. Bu nedenle



1. 2. 3. seçenekler öğretilme aşamasında tercih edilmelidir (insancıl yaklaşım).

Etkili kullanım ilkeleri:

1)Öncesinde işlemin amaç ve hedefleri belirlenmeli; tüm kritik basamaklarını içeren "öğrenim rehberi" hazırlanmalı; yeterli ve uygun araç-gereç sağlanmalıdır ve provası yapılmalıdır.

2)Gösterim öncesi, katılımcılara ilgi çekecek bilgiler verilmelidir.

3)Katılımcıların tümünün olayı gözlemleyebileceği ve eğiticiyi duyabileceği bir ortam hazırlanmalıdır.

4)Gösterimin basamakları ve kritik noktalarını içeren öğrenim rehberi öğrencilere dağıtılmalı veya tahtaya yazılmalıdır. Öğrenim rehberinde tüm basamaklar öğrencilerin kolayca anlayabileceği ve izleyebileceği düzeyde olmalıdır.

5)Gösterim katılımcılara işlem ve işlemin amaçlarının açıklanmasıyla başlamalıdır.

6)Gösterim öğrenim rehberi eşliğinde, uygun hızda, kritik basamaklarda açıklama yapılarak ve dikkat çekilerek yapılmalıdır. Gösterimde, önce bütün işlem gösterilir, sonra olaylar basamaklandırılarak her basamak ayrıntılı gösterilir, en sonunda bütün tekrar gösterilir (bütün, parça, bütün ilkesi).

Yararları :

- 1)Görsel ve işitsel olduğu için öğrenmeyi zenginleştirir.
- 2)Sözcüklerle anlatılamayan fikirler, ilkeler, kavramlar ve uygulamaların aktarılmasını sağlar.
- 3)Motive edici ve ilgi çekicidir.
- 4)Teorik bilgilerin uygulanmasını sağlar.
- 5)Beceri kazandırmada etkin olarak kullanılabilir.

Sınırlılıkları :

- 1)Göstericinin o işi gerçekten çok iyi yapıyor olması gerekir.
- 2)Provası ve yapılması çok zaman alır.
- 3)Büyük öğrenci topluluklarında verimsizdir.
- 4)Uzun süren gösteri dikkati dağıtabilir.

Aslında bu teknik, interaktif bir yöntem olan gösterip-yaptırmanın, gösterim bölümüdür ve sonrasında işlemin öğrenciler tarafından tek veya topluca tekrar yapılmasına geçilebilir. Böylece gösterim sonrası katılımcılar kendileri uygulama yaparak (öğrenim rehberi eşliğinde) beceriyi kazanmaya çalışırlar.

# B-ÖĞRENCİ MERKEZLİ (AKTİF) YÖNTEMLER VE TEKNİKLER

## 1)Benzeşim (Simülasyon) Tekniği

Sınıf içinde bir konunun gerçekmiş gibi ele alınıp, çalışma yapılmasıdır. Modeller, şemalar, maketler üzerinde veya bilgisayarda sanal gerçeklik ortamında, gerçek durummuş gibi bilgi, beceri ve tutum aktarımı yapılabilir. Gerçek yaşama benzer sorunlar ve sorular çözülmeye çalışılır.

Gerçek ortamda yapılacak eğitimin güç, tehlikeli, masraflı veya canlıya zarar verici olması durumunda bu teknik tercih edilir (insancıl yaklaşım).

### Etkili kullanım ilkeleri:

- 1)Konu benzeşime uygun olmalıdır.
- 2)Gerekli araç gereç sağlanmalıdır.
- 3)Karar almada öğrencilere yardım edilmeli, rehberlik yapılmalıdır.

### Yararları:

- 1)Gerçek yaşam koşullarını deneme fırsatı verir.
- 2)İlginçtir, güdülenmeyi artırır.
- 3)Yavaş öğrenenler için daha etkilidir.
- 4)Öğrencinin aktif katılımını sağlar.

5)İletişim becerilerinin gelişmesine olanak sağlar.

6)Kavrama, yargılama, karar verme ve analiz gibi yetenekleri geliştirir.

### Sınırlılıkları:

1)Pahalıdır.

2)Gerçek durum abartılabilir.

3)Amaçsız, eğlenme aracı olarak kullanılabilir.

4)Öğrencinin değerlendirilmesi zordur.

5)Kalabalık sınıflarda uygulanması zordur.

## 2)Oyunlaştırma Tekniği

### (Rol Yapma: "Role Play")

Bir senaryoya uygun olarak, bir konunun canlandırılmasıdır. Öğrenci başkasının kimliğine bürünüp o kişi gibi davranmaya çalışır. Öğrenilecek konu, sorunlar ve sorular önceden planlanır ve bununla ilgili gerçekçi bir senaryo seçilir. Yarım kalan bir hikaye veya olgu senaryo için iyi bir başlangıç olabilir. Oyuncular öncelikle gönüllü, konuyu bilen, kendisini rolüne hazır hisseden öğrencilerden seçilir ve rolleri verilir. Birkaç dakika düşünmek için zaman tanınır. Provaya veya ezbere izin verilmez. Sonra oyuncular rollerini oynar, diğer öğrenciler seyircidir.

Bu teknikte nasıl olması gerektiği oynanmalıdır. Kötü örnekten sonra mutlaka doğrusu verilmelidir.

Oyunlaştırma, beceri ve tutum kazandırmada etkilidir. Ancak tutum öğrenmede etkin katılımın, beceri öğrenmede tekrarın gerekliliği akılda tutulmalıdır.

Etkili kullanım ilkeleri:

- 1)Öğrenci rol için zorlanmamalıdır.
- 2)Rolün oyuncu tarafından iyi anlaşılması sağlanmalıdır.
- 3)Rol yapanlara rolleri canlandırabilecek ruh halini edinmeleri için zaman tanınmalıdır.
- 4)Rolün eğlence için değil, eğitim için olduğu herkesçe bilinmelidir.
- 5)Eğitici rollerin doğaçlama sürmesine izin vermeli, araya girmemelidir.
- 6)Bitiminde, önce rol yapanların neler hissettikleri, davranışların nedenleri; sonra seyredenlerin aynı durum karşısında nasıl davranacakları sorgulanmalı, tartışılmalı ve çözümlenmelidir.
- 7)Eğitici sonunda konuyu özetlemelidir.

Yararları :

- 1)Anlama, yaratıcılık, analiz ve dili kullanma yeteneklerini geliştirir ve öğrencilerin duygu dünyasını tanıma fırsatı verir.

2)Motive edici, yaratıcı ve eğlendiricidir.

3)Az hazırlık gerektirir.

4)Kişiyе başkalarının aynı durumda neler hissettiğini anlama olanağı verir.

5)Tutum ve iletişim becerisi kazandırmada etkin bir yöntemdir.

### Sınırlılıkları:

1)Yönetimi zordur.

2)Bazı karakterleri canlandırmak zordur.

3)Çok zaman alır.

4)Kurgusu iyi değilse sıkıcı olur.

5)Diğer öğrenciler, rol yapanlarla dalga geçebilirler.

Oyunlaştırma, roller önceden tartışılıp, oyun provası yapılırsa "drama" adını almaktadır.

## 3) Proje Çalışması Yöntemi

Öğrenciyе bir şeyin nasıl yapılacağını deneten ve gerçek yaşam koşullarında bilgi, beceri, tutum edinme ve kullanmayı gösteren bir yöntemdir. Öğrencinin yaparak yaşayarak öğrenmesidir. Tam öğrenme, işbirliğine dayalı öğrenme yaklaşımında ve analiz sentez düzeyindeki bilgiyi kazandırmada kullanılır. Öğrenci merkezlidir ve öğrencinin

yetenek, gereksinim ve ilgili alanına uygun olarak düzenlenir.

Tek veya küme çalışması olarak hazırlanabilir ve öğrenci veya eğitici tarafından proje konusu seçilebilir. Bu yöntem ders dinlemeyi sevmeyen öğrencilerin yeğledikleri bir yöntemdir.

#### Etkili kullanım ilkeleri:

- 1)Proje ve öğrenim amacı eğitici ve öğrenci tarafından belirlenmeli ve iyi bir çalışma planı hazırlanmalıdır.
- 2)Konu öğrenci kapasitesine ve öğrencinin yeteneklerini ortaya çıkarmaya, geliştirmeye uygun olmalıdır.
- 3)Bilgi edinme alt yapısı ve gerekli araç-gereç kolay ulaşılabilir olmalıdır ve edindiği bilgiyi düzenlemesi konusunda rehberlik edilmelidir.
- 4)Zaman iyi planlanmalıdır.
- 5)Projeyi tamamlayan öğrenciye, başardığı hissi verilmelidir.

#### Yararları:

- 1)Pratik deneyim kazandırır.
- 2)Gerçek yaşam koşullarını gösterir.
- 3)Güdülenmeye yol açar, ilgi alanını genişletir.
- 4)Başarı ve kendine güven duygusu yaratır.

5)Tek başına karar almayı geliştirir.

6)Hem yavaş hem de hızlı öğrenenler için kullanışlıdır.

#### Sınırlılıkları:

1)Uzun zaman alır.

2)Eğitici gözetimi dışında olduğu için, çıkan problemlerle baş etmek zordur ve gözetimi ve denetimi sağlanamaz.

3)Konu bulmak zordur.

4)Öğrenci konuyu hazırlamaya ağırlık verip, eğitim yönünü görmeyebilir.

#### **4)Bireyselleştirilmiş Öğretim Tekniği**

Sınıf dışı öğrenmede kullanılan bir tekniktir. Öğrencilerin öğrenme hızları ve öğrenme biçimleri farklıdır. Bu farklılıklar nedeniyle oluşan, öğrenciler arasındaki öğrenme farkları, bireyselleştirilmiş öğretimle ortadan kaldırılır. Öğrenci merkezli olarak yapılan bu öğretim, dönüşümlü günlük çalışmalar, beceri geliştirme çalışmaları, planlı küme çalışmaları, düzey geliştirme çalışmaları olarak yapılabilir.



# C-EĞİTİCİ-ÖĞRENCİ ETKİLEŞİMLİ (İTERAKTİF) YÖNTEMLER VE TEKNİKLER

## 1)Soru Cevap (“Questioning”) Tekniği

Girişte ve gövdede tartışma yaratmak, beyin fırtınası başlatmak ve öğrencilerin daha önceki deneyimlerini, bilgilerini sorgulamak için veya özetle ana noktaları ortaya çıkarmak için kullanılabilir. Ara sıra sorular, dikkati dağılanlara yöneltilerek katılım sağlanabilir. Soru cevap tekniği öğrencilerin ilgisini konuya çeker, tartışma ve düşünmelerine rehberlik eder, derse katılımı artırır. Sorular bilgi ve zeka soruları veya öğrenmeyi sorgulayan kontrol soruları olabilir.

Soru üç şekilde sınıfa yöneltiler: 1)Soru tüm sınıfa sorulur, cevap gönüllülerden alınır. 2)Soru tüm sınıfa sorulur, bir kişiye yönelip cevap ondan istenir. 3)Bir kişiye soru yöneltilip ondan cevap beklenir.

Bu tekniğin 4 basamağı vardır:

- 1)Sor: Açık, seçik, anlaşılır, kısa, doğru bir soru sorulur.
- 2)Bekle: Öğrencilere düşünme için 3-10 saniye verilir (içinden beşe kadar sayılır). Bekleyerek, öğrencilerin düşünerek bulmaları sağlanır ve ezberden “serbest atış” cevapları önlenir.
- 3)Topla: Öğrencinin adı söylenerek cevaplar alınır.

4) Dinle: Cevaplar teşekkürle dinlenir.

Eğitici uygun sorularla bilişsel düzeyin hangi basamağında öğrenmenin gerçekleştiğini anlayabilir. Ne, ne zaman, nerede, kim, hangisi, tanımla, anımsa, yaz, listele soruları “bilme”; karşılaştır, sonuçlandır, göster, ayırdet, tahmin et, yeniden düzenle, hesapla, açıkla, örneklendir, ilişkilendir soruları “kavrama”; uygula, geliştir, sına, tartış, yapılandır, planla, seç, nasıl, oluştur, çöz soruları “uygulama”; sınıfla, tanımla, kümelendir, karşılaştır, ayırdet, tanı, destekle, ilişkilendir, açıkla soruları “çözümleme”; akıl yürüt, öner, birleştir, bul, geliştir, planla, formüle et, sonuç çıkar, soruları “birleştirme”; seç, karar ver, yargıla, tercih et, kanıtla, uygun olanı bul soruları “değerlendirme” düzeylerini sorgulayabilecek sorulardır.

#### Etkili kullanım ilkeleri:

- 1) Sorular olumlu bir eğitim ortamında sorulmalıdır.
- 2) Soru açık, kısa, doğru, belli zorluk derecesinde ve konuya uygun olmalıdır.
- 3) Az sayıda öğrenci varsa (10 kişiden az) her öğrenciden, sınıf daha kalabalıksa en az beş öğrenciden cevap alınmalıdır.
- 4) Cevaplar tartışmaya açıldıktan sonra doğru cevaplara pekiştireç (olumlu geri bildirim) verilip, yanlış cevaplar için olumsuz davranılmamalı doğru tekrarlatılmalıdır.

5)Doğru cevap için ipuçları verilmelidir.

6)Öğrenciye adıyla seslenilmelidir (insanın en hoşuna giden sesin, kendi adı olduğu söylenmektedir).

7)Öğrencilere de soru sorma olanağı verilmeli ve gündeme alınmalıdır. Öğrencinin sorusunun cevabı bilinmiyorsa "bilmiyorum, önümüzdeki ders için hepimiz araştırıp bulalım" denmelidir.

8)Cevaplar sınıftakilere eşit dağıtılmalıdır.

#### Yararları:

1)Güdüleme, düşünme ve konuşma alışkanlıkları kazanmada önemlidir.

2)Katılımı, iletişimi, katılımcıların düşünme ve yaratma gücünü kullanmalarını sağlar.

#### Sınırlılıkları:

1)Beklenen cevap alınamayabilir.

2)Kalabalık sınıflarda uygulanması zor olabilir.

## 2)Beyin Fırtınası ("Brain Storming") Tekniği

Bir probleme çözüm getirmek, bir konuda karar vermek ve düşünce üretmek amacıyla kullanılan; yaratıcılığı uyaran bir tekniktir. Olabildiğince çok düşünce üretmek ana amacıdır. Konu ve sorun sınıfa açıklandıktan sonra, akla ilk gelen düşünceler alınır ve yargısız yazılır.

Düşünceler ayrıntılandırılmaz, yorumlanmaz, söylendiği gibi kaydedilir.

### Etkili kullanım ilkeleri:

- 1)Tüm düşüncelerin söylenebileceği rahat, sıkıntısız, özgür bir ortam sağlanmalı ve topluluk serbest ve neşeli olmalıdır.
- 2)Yorum, eleştiri yapılmamalı ve uçuk fikirlere bile karşı çıkılmamalıdır.
- 3)Akıllarına gelen düşünceler numaralandırılmalı ve yazılmalıdır.
- 4)Eğitici düşünce üretmemeli, yalnızca tartışma ve değerlendirmede rehberlik etmelidir.
- 5)Ses kayıt cihazı kullanılmamalı, dışardan izlenmeye izin verilmemelidir.
- 6)Tıkanmada soru tekrarlanmalı ve zamanında sonlandırılmalıdır.
- 7)Sonrasında bu yazılanlar toplulukla birlikte tartışılmalı ve değerlendirilmelidir.

### Yararları:

- 1)Yaratıcı problem çözmede etkilidir.
- 2)Katılıma açıktır.
- 3)Kısa sürede çok fazla düşünce üretilir.

4)Araç-gerece gereksinimi yoktur.

5)Yargı olmadığı için tartışma çıkmaz.

6)Güdüleyicidir.

7)Öğrencilerin farklı görüşleri kabullenmelerine yardım edicidir.

### Sınırlılıkları:

1)Beyin fırtınası sırasında öğrencilere yapıcı eleştirilerde bulunulamaz.

2)Her düşünce yazıldığı için, düşünce akış hızını yavaşlatabilir.

3)Gürültüye neden olabilir.

4)Başarı için iyi yönetim ve not tutma gereklidir.

## 3)Gösterip Yaptırma Yöntemi

Yeterliçe dayalı eğitim yaklaşımındaki, öğretim yöntemidir. Yetiştirici etkili bir gösterimin ardından o işi öğrencinin yapmasına rehberlik eder. Gösterim eğitici merkezli, yapma öğrenci-eğitici etkileşimlidir.

### Etkili kullanım ilkeleri:

1)Gösterimde dikkat edilecek noktalar yerine getirilmelidir.

2)Gösterim sonrasında, her öğrenciye yeterli zaman ve tekrarlama olanağı verilerek, o beceriyi öğrenmesi sağlanmalıdır.

3)Öğrencinin yapması sırasında işlem ve basamakları dikkatli gözlenmelidir.

4)Doğru yapılanlara olumlu geri bildirim verilmeli, yanlış olanlara tanımlayıcı düzeltme yapılmalıdır.

#### Yararları:

1)Güdüleyicidir.

2)Beceri ve tutum kazandırmada kullanılan etkin bir yöntemdir.

3)Öğrencilerin yaparak, yaşayarak öğrenmelerini sağlar.

#### Sınırlılıkları:

1)Eğitici "yetiştirici" özelliklerine sahip değilse verimsiz olur.

2)Zaman alır ve uygulanması zordur.

### **4)Oyun Tekniği**

Bilgiyi pekiştirme ve tekrar etmeyi sağlar. Olumlu eğitim ortamı yaratmaya katkıda bulunur. Dersi ilgi çekici kılar ve katılımı artırır. Oyunlar öğrencilerin sosyo-kültürel düzeylerine uygun, basit ve ilginç olmalıdır. Eğitici oyunu kontrol eder, ilgi gösterir. Oyunlar ders başında ısınma veya ders ortasında dikkat toplama veya ders sonunda özet yapmak için kullanılabilir. Süresi 5-10 dakikayı geçmemelidir.

Oyun olarak çeşitli eylenceli durumlar yaratılabilir. Örneğin: 1)Sıfat ekleme oyunu: Öğrenciler ve eğitici halka

oluşturacak şekilde toplanır. Herkesin adının başına adının baş harfiyle başlayan bir sıfat bulması istenir. Sırayla önce bir öncekinin sıfatı ve adı, sonra kendi sıfatı ve adı söylenir. 2) Sayı sayma oyunu: Sınıftakiler sırayla sayı saymaya başlar. 3'ün (veya 4'ün, 6'nın, 7'nin, 8'in veya 9'un) katlarında ve sonu bu rakamla biten sayılarda, sayı yerine "bom" denir. Yanlış söyleyen oyundan çıkar. En sona kalan kazanır. 3) Doğru-yanlış oyunu: Özet yapmada kullanılacak bir oyundur. Eğiticinin önceden hazırladığı ders konusunun ana noktaları ile ilgili doğru veya yanlış önermeler sınıfa dağıtılır. Sırayla önerme okutulur ve doğru mu yanlış mı olduğunun bulunması ve doğru, yanlış panosuna yapıştırılması istenir.

### **5) Tartışma ("Discussion") Yöntemi**

Bu yöntem dinlenme, sorgulama, fikir alış-verişi ve konuyu değerlendirme etkinliklerini kapsar. Öğrencileri düşünmeye yönelten, açık olmayan noktaları aydınlatan, bilgileri pekiştiren, anlaşılmayan noktalara ilgili soru sormaya teşvik eden bir yöntemdir. Bu yöntem öğrenilenleri içselleştirir, derinlemesine düşünmeye yardım eder. Kavrama düzeyindeki bilgi kazandırmada kullanılır. Uyarıcı ve motive edici bir aktivitedir. Tartışma, dinleyerek, fikir alışverişinde bulunarak, öğrenmeyi yeğleyenler için etkili bir öğretim yöntemidir. Tartışma

konudaki "neden ?" ve "nasıl ?" sorularının cevaplarını ortaya çıkarmaktadır.

Etkili kullanım ilkeleri:

- 1)Eğitici tartışılacak konuyu önceden belirlemeli, konuya hakim olmalı ve kendisini eksik hissettiği konuyu tartışmamalıdır.
- 2)Ön hazırlıklarını çok iyi yapmalı ve tartışma sorularını hazırlamalıdır.
- 3)Konuyla ilgili olarak öğrencilerin önceden bilgilenmeleri sağlanmalıdır.
- 4)Tartışmanın amacı, hangi sorulara cevap arandığı, hangi tartışma tekniğinin kullanılacağı (toplulukla, sınıfla, panel, münazara, sempozyum, açık oturum gibi), ne kadar zaman ayrıldığı ve sonuçların ne yapılacağı (listeleme, özetleme, sonuç bildirgesi), tahtaya yazılmalıdır.
- 5)Öğrencilere kendilerini rahat ifade edebilecekleri olumlu bir tartışma ortamı sağlanmalıdır.
- 6)"Neden ve nasıl" sorularının cevapları aranmalı, "evet veya hayır"la cevaplanabilecek sorulardan kaçınılmalıdır.
- 7)Öğrencilere düşünceleri için süre verilmelidir.
- 8)Tartışmanın tüm topluluğa yayılmasına dikkat edilmelidir.
- 9)Tartışmada süre sabit olmamalıdır.



10)Tartışma dersin konusu ile ilgili olarak öğrencilerin soru ve açıklamalarıyla yapılandırılmalı, ancak sorular eğitici tarafından yönlendirilmelidir. Eğitici yönetici ve gözlemci olmalıdır.

11)Tartışma sonunda ana noktalar özetlenmelidir.

Yararları:

- 1)Öğrenilenlerin kalıcı olmasını sağlar.
- 2)Öğrencilerin konuşma ve dinleme yeteneklerini geliştirir.
- 3)Öğrencilere aynı konuda başkalarının görüşlerini öğrenme ve tepkide bulunma şansı verir.
- 4)Öğrencilere kendini ifade etme cesareti verir.
- 5)Öğrencilere başkalarının fikrine saygılı olma meziyeti kazandırır.
- 6)Öğrencilere birbirlerini tanıma fırsatı yaratır.
- 7)Konuların tekrarlanmasını, kavranmasını, yaşamdaki uygulama değerinin öğrenilmesini, sağlar.

Sınırlılıkları:

- 1)İyi hazırlanmadığı veya iyi yönetilmediği zamanlarda, amacından sapar ve zaman boşa harcanır.
- 2)Bazı öğrenciler tartışmayı yönlendirebilir veya katılmak istemeyebilir.
- 3)Süreyi ayarlamak ve tartışmayı konu üzerinde tutmak güçtür.
- 4)Her öğrenciyi ayrı değerlendirmek zordur.

5)Çevreyi rahatsız edici gürültülere neden olabilir.

6)Çok kalabalık sınıflarda uygulanması zordur.

## **6)Olgu Sunusu Yöntemi**

### **(Vaka Çalışması: Örnek Olay: “The Case Study”)**

Güncel gerçek bir olay ya da konuyla ilgili sorunların bir topluluğa sunulması, tartışılması ve olgunun analiz edilerek sorunların çözülmesidir. Olgu sunusu tartışmasında çözümün ne olduğu, niçin seçildiği, nasıl çözümlendiği ve olgunun çalışma yaşamıyla ilişkileri sorgulanır. Sonunda çözümler özetlenir.

#### **Etkili kullanım ilkeleri:**

1)Uygun örnek olay seçilmelidir

2)Örnek olayda temel bir sorun bulunmalı ve bu sorun analiz edilmelidir.

3)Çözüm için ön bilgiler ve bilgi edinebilecekleri alt yapı olanakları (kütüphane, internet) sağlanmalıdır.

4)Yönlendirici tartışma soruları hazırlanmalıdır.

5)Tartışma sonunda açığa çıkan ilkeler ve önermeler kaydedilmelidir.

6)Sonuçların nasıl uygulanacağı nasıl yararlanılacağı değerlendirilmelidir.

7)Eğitici zamanı planlamalı ve sonunda konuyu özetlemelidir.

### Yararları:

- 1)Öğrencilerin uygulama, problem çözme ve karar verme becerilerini geliştirir.
- 2)Teori ile pratiği kaynaştırır.

### Sınırlılıkları:

- 1)Küçük küme gerekir.
- 2)İyi yönetilip yönlendirilmezse çözüm zorlaşır.

## 7)Problem Çözme Yöntemi

Öğrencilere karar verme ve çözüm üretme yeteneklerini kazandırmak amacıyla uygulanan bir yöntemdir. Öğrencilere “nasıl” sorusunun cevabını verir ve bilgilerin uygulamalarını gösterir. Eleştirel düşünme, karar verme ve sorgulamayı geliştirir. Çözümleme, birleştirme yeteneği ve kalıcı bilgi kazandırır. Problemin farkında olma, problemi tanımlama, çözüm hipotezleri geliştirme, veri toplama, hipotezleri bu veriler ışığında çözümleme, çözümü uygulama ve önerilerde bulunma aşamalarını içerir. Yaşamda karşılaşılan problemleri çözmek için bilimsel yöntemler kullanmayı öğretir ve bilimsel tutumu geliştirir. İşe gerçek bir problemle başlanır. Bu problem gerçek bir olay olabileceği gibi, istenen bilgiyi kazandıracığı varsayılan gerçeğe uygun bir olguda yaratılabilir.

Etkili kullanım ilkeleri:

- 1)Problemler gerçek hayata uygun olmalıdır ve öğrenciler tarafından ilgi çekici bulunmalıdır.
- 2)Öğrencilere konuyla ilgili bilgilere ulaşabilecekleri kaynaklar verilmeli ve bilginin düzenlenmesine yardımcı olunmalıdır.
- 3)Eğitici problemi kendisi çözmemeli, çözüm için rehberlik etmelidir.
- 4)Çözümün bir kaç yolunun olabileceği akıl edilmeli ve değişik çözümler geliştirmede yardımcı olunmalıdır.

Yararları:

- 1)Geniş ilgi ve merak uyandırır.
- 3)Karar verme yeteneğini geliştirir.
- 3)Eleştirel düşünmeye yardımcı olur.
- 4)Problem çözme alışkanlığı kazandırır.
- 5)Gözlem, karşılaştırma, düzenleme, yorumlama, değerlendirme, özetleme ve rapor etme yetilerini geliştirir.
- 6)Yaratıcı düşünceyi körükler

Sınırlılıkları:

- 1)Eğitici ve öğrenciler için uzun hazırlık dönemi gerektirir.
- 2)Verilerin toplanması zordur. İyi bir kütüphaneyle desteklenmediğinde, yöntem yetersiz kalır.

3)Eğiticinin rehberlik ve danışmanlık yeteneklerinin gelişmiş olması gerekir.

4)Topluluğun tümünün katılımını sağlamak güçtür.

## **8)Gözlem Gezisi Tekniği**

Konuyu gerçek yaşamdaki örnekleriyle göstermek için yapılır. Bu teknik gezinin planlanması (nelerin, ne amaçla gözleneceği bilgisinin önceden öğrenciye verilmesi), gezi ve değerlendirme (gözlenenleri tartışma ve rapor hazırlama) aşamalarını içerir.

### **Etkili kullanım ilkeleri:**

1)Gezinin yasal ve yasal olmayan gerekleri (izinler, ücretler) önceden yerine getirilmelidir.

2)Planı öğrenci ve eğitici birlikte yapmalıdır.

3)Öğrenciler gözlemleyecekleri konusunda önceden bilgilendirilmelidir.

4)Gezi öncesi ve sonrasında öğrencilerle tartışılmalıdır.

### **Yararları:**

1)İlk elden deneyim kazandırır.

2)Teori ile gerçek arasındaki ilişkiyi gösterir.

3)Konuya ilgiyi artırır.

4)Ortak deneyim sağlar.

5)Çevrenin tanınmasına olanak tanır.

### Sınırlılıkları:

- 1)Çok zaman alır ve eğer iyi planlamazsa boşa zaman harcanmış olur.
- 2)Kaza ve tehlikelere açıktır.
- 3)Pahalıdır. Eğitim değeri, masrafa değmelidir.
- 4)Rehber eğiticiye gereksinim duyar.
- 5)Yolculuk ve gözlemde disiplin problemi ortaya çıkabilir.

## 9)Küme Çalışması Tekniği

### (Ekip Çalışması: Grup Çalışması: "Group Work")

Öğrenci kümelerinin bir konuyu keşfetmek, araştırmak için yaptığı çalışmalardır. Öğrencilerin bir konu veya proje üzerinde topluca çalışmalarını sağlar. Bireysel çalışmadan daha verimli olur. Öğrenciye toplu çalışma yeteneğini kazandırmak için kullanılan bu teknikte, öğrenciler ilgi, yetenek ve isteklerine göre veya rastgele (çiçek isimleri, yer isimleri, renkleri torbadan çektirerek) kümelere ayrılabilir.

Çalışmanın başarısı, iyi düzenleme ve planlamaya bağlıdır. Açık bir çalışma planı olmalıdır. Zaman içinde çalışmanın gelişimi basamaklandırılmalı ve zaman sınırlandırılmalıdır.

Küme çalışmaları küçük veya büyük kümelerle yapılabilir.

1)Küçük küme çalışmaları: En az iki en çok 10 kişiden oluşur (en iyisi üç). Kümeler problem çözme, olgu sunusu, oyunlaştırma, gösterim veya proje çalışması için oluşturulabilir. Küçük kümelerde etkin öğrenci katılımının sağlanması daha kolaydır.

2)Büyük küme çalışmaları: Beyin fırtınası, münazara, panel, forum, seminerlerde oluşturulur. Demokratik bir ortamla, iyi bir iletişimle gerçekleşir.

#### Etkili kullanım ilkeleri:

1)Öğrenciler küme çalışmasının amaç ve hedeflerini iyi anlamalıdır.

2)Gerekli araç-gereç ve alt yapı hazır olmalıdır.

3)Konuya ve öğrencilerin durumuna göre süre belirlenmelidir.

4)Eğitici, küme oluşurken sürtüşmeleri önlemelidir.

5)Ortaya konulacak ve izlenecek işlemler açıklanmalı ve başvuru kaynakları verilmelidir.

6)Küme her aşamada yardıma hazır olduğumuz belirtilmelidir.

7)Küme başkanı ve not tutucusu seçilmeli, görev paylaşımı yapılmalı ve sınıfa sunulacak rapor konusunda bilgi verilmelidir.

8)Eğitici çalışmalarını izlemeli, yardım etmeli, destekleyici ve yönlendirici olmalıdır.

9)Çalışma sonuçlarını küme elemanları birlikte veya ayrı ayrı sunmalıdır. Sunu için genellikle 5-20 dakika uygundur. Eğitici sunu sırasında gözlemcidir.

10)Sunu bitiminde tartışma için 5-10 dakika ayrılmalıdır. Eğitici tartışmaları yönetmeli, yönlendirmeli ve sonunda ana bulguları özetlemelidir.

#### Yararları:

- 1)Öğrencilere birlikte çalışma alışkanlığı kazandırır.
- 2)Her sınıf seviyesinde ve büyüklüğünde kullanılabilir.
- 3)Öğrenciler küçük kümelerde kendilerini rahat ifade edebilirler.
- 4)Öğrencilere bağımsız olmayı öğretir.
- 5)Liderlik eğilimlerini ortaya çıkarır.
- 6)Sınıfa sunulacağı için güdüleyicidir.
- 7)Demokratik deneyim kazandırır.

#### Sınırlılıkları:

- 1)Değerlendirilmesi zordur.
- 2)Kümedeki sürtüşmeler sonucu etkiler.
- 3)Küme başarısı lider ve amaçların iyi belirlenmesine bağlıdır.



4)Çalışma, bir veya birkaç öğrenci üzerine yıkılabilir.

5)Sunulan bilgi, başka tekniklerle sunulabileceklerden daha az olabilir.

## 10)Münazara Tekniği

Bir konu hakkındaki zıt fikirlerin sunulması ve tartışılması olan münazara, iki veya üç kişiden oluşan iki kümeyle yapılır. Konu hakkında birbirinin tam tersi iki düşünceyi savunacak öğrenciler seçilir. Eğitici değerlendirme için sınıfa rehberlik eder ve tam olarak savunulmayan tezlere, cevaplanmayan sorulara ve karşı tarafa avantaj sağlayan taktiklere dikkatleri çeker. Münazara alternatif savların geliştirilmesi ve karşı savların kanıtlarıyla çürütülmesi bölümlerini içerir. Bu iki bölüm için kümeler hazırlanırlar. Konuşma sırası önce taraf kümenin, sonra karşı kümenindir. Tezleri çürütme de ise önce karşı küme sonra taraf küme söz alır. Tezi savunmaya 8-10 dakika, karşı savları çürütmeye 4-5 dakika süre verilebilir. Sonunda her öğrenci ayrı ayrı değerlendirilir.

### Etkili kullanım ilkeleri:

1)Eğitici üzerinde tartışılacak konuyu tanımlamada yardımcı olmalıdır.

2)Kurallar iyi anlatılmalı, rehberlik edilmelidir.

3)Öğrenciler tek tek değerlendirilmelidir.

4) Taraflar ölçülü, saygılı ve mantıklı olmalıdır.

5) Çekişmeli konularda titiz davranılmalıdır.

### Yararları:

1) Güdüleyicidir.

2) Konuşma yeteneği iyi olan, yaratıcı öğrenciler için doyurucudur.

3) Öğrenciye zıt görüşleri dinlemeyi öğretir.

4) Öğrencinin ikna yeteneğini geliştirir.

5) Sınıfa zıt görüşlerin, ikna çabalarını gösterir.

### Sınırlılıkları:

1) Yeterli hazırlık yapılmazsa, öğretici özelliği azalır.

2) Duygular ifade edildiğinden, duygusal çıkışlar ve yaralanmalar olabilir.

3) Utangaç, konuşma yeteneği zayıf öğrenciler bu teknikten hoşlanmazlar.

4) Gerçekler tezleri savunmak ve çürütmek için çarpıtılabilir.

## **12) Altı Şapkalı Öğrenme Tekniği**

Problem çözmek, karar vermek için kullanılır. Altı kişi veya altı küme tarafından uygulanır. Her bir kişi veya küme farklı renkli bir şapkanın sahibi olur ve o şapkanın gerektirdiği gibi düşünerek, fikirlerini tüm topluluğa sunar.

1) Beyaz şapka: Net, tartışma götürmeyen, tarafsız bilgileri verir.

2) Kırmızı şapka: Nedeni irdelenmeden, duygular sorulur. Hiç bir dayanağı olmadan duyguları söyleme şansı verir.

3) Siyah şapka: Konunun riskleri, problemleri, tehlikeleri, zararları sıralanır.

4) Sarı şapka: Avantajlar, getiriler, yararlar anlatılır.

5) Yeşil şapka: Alternatifler var mı?, yeni şeyler olabilir mi? sorularının cevapları söylenir.

6) Mavi şapka: Serin kanlı durum analizi yapılır. Sonuçlar özetlenir.

Karar verilmesi güç durumlarda etkili olarak kullanılabilir.

### **13) Mikro Öğretim Tekniği**

Eğitici yetiştirmek için kullanılan bir tekniktir. "Öğret-yeniden öğret" çevrimi kullanılır. Bu çevrimde 5-20 dakika kısa bir ders (mikro ders) hazırlanır. Mikro ders verilir ve aynı anda video veya teybe kaydedilir. Bu kayıtların incelenmesinin ardından ders yeniden düzenlenir, sunulur, kayıt alınır ve incelenir. Eğitici adayı hem öğrenci hem eğitici rolündedir. Kendi sunusunu yaptıktan sonra, diğer sunuları dinler, gözlemler, tanımlar, değerlendirir ve geri bildirim verir.

## GÖRSEL İŞİTSEL ARAÇLAR

Öğretimde temel ilke, aktarılan davranışlarının (bilgi, beceri, tutum), öğrencinin olabildiğince çok duyu organına yönelik olmasıdır. Çünkü işe ne kadar çok duyu organı katılırsa, öğrenme o derece etkin olmakta ve kalıcılığı artmaktadır. Görsel-işİtsel araçlar bu nedenle öğretim sürecinin vazgeçilmez araçlarıdır. Ancak başarı için bu araçların etkili ve uygun kullanılması gerekir. İyi bir eğitimci ders planı hazırlarken derste kullanacağı görsel-işİtsel araçları önceden hazırlamalı, nasıl uygulayacağını çok iyi planlamalıdır. Birden fazla araç bir arada kullanılacaksa, geçişlerin uyumlu olmasına dikkat edilmelidir (en iyisi tek araç kullanılmalıdır).

### Görsel-İŞİtsel Araçların Yararları:

- 1)İlgi çeker, dikkati uyandırır.
- 2)Güdülenmeyi artırır.
- 3)Fikirleri canlandırır.
- 4)KarmaŐık durumları basite indirger.
- 5)Fikir, işlem ve süreçlerin basamaklarını gösterir.
- 6)Zamandan kazandırır.

Sıklıkla kullanılan görsel-işİtsel araçlar Şu Şekilde sıralanabilir:

- 1)Yazı tahtası.

- 2)Kağıt tahtası.
- 3)Tepegöz.
- 4)Slayt.
- 5)Resim, şema, karikatür.
- 6)Teyp, ses bandı.
- 7)Film.
- 8)Teknoloji destekli araçlar.

### **1)Yazı Tahtası**

En eski eğitim aracıdır. Tebeşirle veya özel kalemlerle kullanılan çeşitleri vardır. Yazılanlar silinip, defalarca kullanılabilir. Yazılanlar silindiği için kalıcılığı yoktur. Fakat ucuz ve kullanışlıdır. Yeni teknoloji olarak "beyaz tahta" ("white board") da ortaya çıkmıştır. Yazılanlar bilgisayara veya yazıcıya gönderilip, kalıcılığı sağlanmaktadır. Ayrıca bilgisayardaki verileri tahtaya yansıtma olanağı da sunmaktadır.

#### **Etkili kullanım ilkeleri:**

- 1)Yazılar okunaklı ve en arka sıradan okunabilecek, büyüklükte olmalıdır.
- 2)Yazarken katılımcılarla yüz yüze iletişim bozulur. Olanaklıysa yan dönerek yazılmalıdır.
- 3)Sırt katılımcılara dönük yazarken, konuşulmamalıdır.

4)Tahtaya algılanması kolay renkteki kalemle yazılmalıdır.

### Yararları:

- 1)Görme ve anlamayı sağlar.
- 2)Yazım çizim için defalarca kullanılabilir.
- 3)Sınırsız gösteri olanağı sunar, yaratıcılığa fırsat verir.

### Sınırlılıkları:

- 1)Eğitici sırtını sınıfa döner.
- 2)Yazılanlar silinebildiği için kalıcı değildir.
- 3)Sık kullanılırsa monotondur.
- 4)Yazma aşamasında zaman kaybı olur.

## **2)Kağıt Tahtası**

Poster büyüklüğünde, kağıtların üzerine asılabileceği üç ayaklı tahtalardır. Kullanımı kolay ve ucuzdur. Yazılanlar kalıcıdır. Gerekirse poster olarak sonradan kullanılabilir. Yazı dışında şekillerle veya yapıştırma ile çeşitlendirilebilir.

### Etkili kullanım ilkeleri:

- 1)Yazılar okunaklı ve en arka sıradan okunabilecek büyüklükte olmalıdır.
- 2)Kağıtlarda tek tema işlenmeli ve çerçeve içine alınmalıdır.

### Yararları:

- 1)Görme ve anlamayı sağlar.
- 2)Kalıcıdır, sınıf duvarlarına asılıp, süreç boyunca öğrencilerin dikkati çekilebilir.
- 3)Sınırsız gösteri olanağı sunar, yaratıcılığa fırsat verir.

### Sınırlılıkları:

- 1)Hazırlaması ve taşıması zordur.
- 2)Abartılı kullanımı eğitimi olumsuz etkiler.

## 3)Tepegöz

Yazı, resim, grafik ve şekillerin saydamlardan yansıtılarak gösterilebildiği bir araçtır. Çok renkli ve parçalı detaylar kullanılabilir, akıcı şemalar oluşturulabilir. Ucuz ve hazırlanması kolaydır. Aydınlık ortamda gösterilir ve dinleyicilerle yüz yüze sunum olanağı sağlar. Özel kalemlerle veya saydama baskı yapan yazıcılarla veya kağıttan saydama fotokopiyle hazırlanabilir.

### Etkili kullanım ilkeleri:

- 1)Saydamın her gösterim alanında tek tema işlenmeli ve görüntü çerçeveselendirilmelidir.
- 2)Her gösterim alanı başlık dışında toplam 6 satırı ve 36 sözcüğü geçmemelidir.

3)Yazı karakteri büyük (en az 18-20 punto) ve belirgin yazılmış olmalıdır.

4)Elle yazılan saydamlarda, yazılar okunaklı ve büyük karakterli olmalıdır.

5)Sayfalar sıraya göre numaralandırılmalıdır.

6)Sunarken işaret çubuğu yansıyan perdeye değil, saydam üzerine konulmalıdır.

7)Sunu saydamı okuma şeklinde yapılmamalıdır.

#### Yararları:

1)Renkli yazı ve çizime izin verir.

2)Saydamlar alkolle temizlenip tekrar kullanılabilir.

3)Eğitici sınıfa yüzü dönük anlatır, göz teması bozulmaz.

4)Karartma gerekmez.

5)Sıralı süreçler ve oluşum basamakları gösterilebilir.

#### Sınırlılıkları:

1)Taşınması zordur.

2)Titiz kullanım ister.



## 4)Slayt

Yazı, resim, şekil veya ard arda süren işler, slayta gösterilebilir. Genellikle 35mm'lik filmlerden hazırlanır. Slaytlar 35mm'lik filme alınmadan doğrudan bilgisayardan perdeye de yansıtılabilir. Daha ucuz ve kolay bir yoldur.

### Etkili kullanım ilkeleri:

- 1)Her slaytta tek tema işlenmelidir,
- 2)Her slayt alanında başlık hariç en fazla 6 satır ve 36 sözcük olmalıdır.
- 3)Yazı karakteri yeterice büyük olmalıdır (en az 18-20 punto).
- 4)Renklendirmenin algılamayı artırmak için yapıldığı unutulmamalıdır. Algılanması kolay renk bileşimleri kullanılmalıdır. (beyaz fona: lacivert, siyah; siyah, lacivert, mor fona: sarı, beyaz; gibi).
- 5)Slaytlar sırasıyla numaralandırılmalı, makinaya düzgün yerleştirilmeli ve mutlaka sunu öncesinde slaytların sırası ve ters-düz konumu kontrol edilmelidir.
- 6)En başa başlık veya farklı (içeriği boş) slayt konabilir.
- 7)Sunu slaytların okunması şeklinde yapılmamalıdır.
- 8)Slaytta anlaşılır olmalı ve önemli anahtar noktalar farklı yazılarak vurgulanmalıdır.

9)Her slayta en az 1 dakika, en fazla 4 dakika zaman ayrılmalıdır.

10)Eğer bir slaytın birden fazla gösterilmesi gerekiyorsa, geri-ileri gidilerek bu gösterim yapılmamalıdır. Slaytın kopyası alınmalı ve yeri gelince kopya gösterilmelidir.

11)Eğer slaytta olmayan bir konu hakkında konuşuluyorsa, ekranda içeriği boş bir slayt olmalıdır. İlgisiz bir slayt veya boş beyaz ekran durmamalıdır.

12)Olanaklıysa fazladan bir slayt makinası veya makina lambası sağlanmalıdır (genellikle slayt makinaları kullanılırken ya bozular, ya da lambaları yanar).

#### Yararları:

- 1)Slaytların yerleri istenildiği şekilde değiştirilebilir.
- 2)Hız istenildiği gibi ayarlanır.

#### Sınırlılıkları:

- 1)Slayt sırası ve yönü karışabilir.
- 2)Hazırlanması zordur ve pahalıdır.
- 3)Gösterimi için karanlık ortam gerektiğinden, eğitici katılımcı iletişimi bozular.

### **5)Resim Şema Karikatür**

Güncel ve gerçek bir durumu sınıfa gösterir. Konunun girişinde, gövdesinde veya özetinde kullanılabilen, görsel

bir destektir. Ön yargıları anlamaya ve eleştirel düşünmeye yardımcıdır, Bilgi ve beceri yanında tutum kazandırmada da kullanılabilir. Belli noktalara vurgu yapmak için etkilidir.

Etkili kullanım ilkeleri:

- 1)Mesajı net ve anlaşılır olmalıdır.
- 2)Yeterli büyüklükte ve nitelikte olmalıdır.
- 3)Konuya uygun olmalıdır.
- 4)Doğru yorumlamada yardım edilmelidir.

Yararları:

- 1)Ucuz ve kolaydır.
- 2)Hızlı mesaj verir (bir resim bin kelimeye bedeldir).

Sınırlılıkları:

- 1)Basit değilse algılanması zordur.
- 2) Yorumu zor olabilir.
- 3)Çok ciddiye alınabilir, gerçek ile abartma farkı algılanmayabilir.

## 6)Teyp ve Ses Bandı

İşitsel araçlardır.

Etkili kullanım ilkeleri:

- 1)Ön denemesi yapılmalı ve ses kalitesi kontrol edilmelidir.

2)Dinleme öncesi topluluk konu hakkında bilgilendirilmelidir.

### Yararları:

1)Dinleme ve anlama yeteneğini geliştirir.

### Sınırlılıkları:

1)Zaman alır.

2)Ses kalitesi iyi değilse, etkisizdir.

## 7)Film

Kamerayla önceden kaydedilmiş sesli görüntülerin film makinası veya video ile gösterimidir. Beceri ve tutum aktarmada etkilidir. Film durdurulup, durum tartışılabilir.

### Etkili kullanım ilkeleri:

1)Görüntü hareketli olduğu için dikkat edilecek noktalar önceden belirlenmeli ve her aşamasında bilgi verilmelidir.

2)Kısa olmalıdır.

### Yararları:

1)Hız kontrol edilerek bazı bölümler derinliğine incelenebilir.

2)Hareket içeren konularda etkilidir.

3)Yer ve olayların zamansal akışı da gözlemlenebilir.

Sınırlılıkları:

- 1) Hazırlanması, kullanımı zor ve pahalıdır.
- 2) Karanlıkta uygulandığı için not tutma zordur.
- 3) Sunumu uygun yapılmazsa ve ayrıntılar vurgulanmazsa yanlış anlaşılabilir.

**8) Teknoloji Destekli Araçlar**

**Bilgisayar:** Eğitimi tamamlayıcı, güçlendirici bir araçtır. Bilgisayarlarla eğitim:

- 1) Alıştırma ve tekrar için,
- 2) Bireysel öğretim için,
- 3) Problem çözmeye yönelik olarak,
- 4) Benzeşim (silmülasyon) için, kullanılabilir.

**İnternet:** Dünyada sınır tanımayan bilgisayar iletişim ağıdır. Evinden veya sınıftan dünyanın her yerindeki bilgilere ulaşma olanağı tanımaktadır.

**VCD, DVD:** Kitapların (resimleri ve canlandırmaları ile birlikte), filmlerin, olayların, benzeşimlerin sesli ve görüntülü digital kayıtlarını, bilgisayar veya televizyon ekranından izleyebilme olanağı sağlarlar. Ses ve görüntüyü diğer araçlara göre çok yüksek kayıt kapasitesinde sunarlar. Ancak DVD göreceli olarak VCD'den daha yüksek kapasitelidir.

Teknoloji destekli araçlar, öğrenci merkezli (aktif) öğretimde kullanılabilir. Öğrencilere bireysel farklılıklarına göre, kendi kişisel öğrenme ortamlarında çalışma olanağı verir, öğrenci sorularına anında cevap bulur. Standart bir öğretim sunar ve kısa sürede, sistematik, çok fazla bilgi edinilir. Bu araçları çekingen öğrenciler daha çok tercih ederler.



## A-EĞİTİCİNİN MESLEKİ ÖZELLİKLERİ

Mesleki özellikler, alan hakimiyeti, öğrenme-öğrenme sürecini yönetme ve öğrencilere rehberlik yapabilme olarak üç ana başlıkta incelenmektedir.

### 1)Alan Hakimiyeti

Konu alanının temel bilgilerini ve bu bilgileri ele alma yollarını anlamalı ve bilmelidir. Ayrıca konu alanındaki önceki bilgilerini, yeni bilgilerle daha üst düzeylere çıkarabilmelidir.

### 2)Öğretme-Öğrenme Sürecini Yönetme

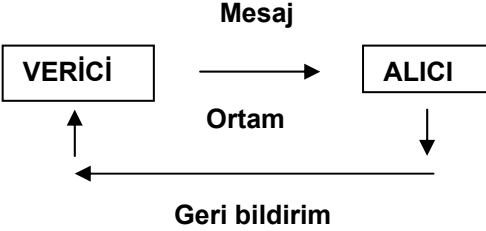
a) Öğretim etkinliklerinin plan ve programını yapmalıdır (yıl, ünite, ders, sınav planı): Dersin amaç ve hedeflerini açıkça ifade edebilmelidir. Sınıf etkinliklerini ders programında öngörülen şekilde, ilgili hedeflere ulaşacak şekilde planlayabilmelidir. Derste çeşitli öğretme-öğrenme etkinliklerinden yararlanmayı planlamalı ve uygun öğretme-öğrenme araç-gereçlerini seçip hazırlamalıdır. İyi düzenlenmiş ve bütünlüğe sahip ders planları hazırlayabilmelidir. Dersi önceki ve sonraki bilgilerle ilişkilendirerek öğrenmenin sürekliliğini ve aşamalılığını sağlamalıdır.

b)Derse önceden hazırlanmalıdır: Aktarılabacak konuyu, yeni eklenen bilgilerle hazırlamalı ve uygun yöntem tekniklerle ve görsel işitsel araçlarla sunumu planlamalıdır.



c) Öğretim yöntem-tekniklerini ve görsel-işitsel araçları etkili kullanabilmelidir: Öğrencilerin hazır bulunuşluk düzeylerine ve konuya uygun; çeşitli öğretim yöntemlerinden yararlanabilmelidir. Görsel-işitsel araçları uygun ve etkili kullanabilmelidir.

d) Etkili iletişim kurabilmelidir: İletişim bireyler arasında bilgi, beceri, tutumların, karşılıklı iletilmesidir. Kişi uyanık bulunduğu sürenin yaklaşık %75'ini iletişimle geçirmekte, bunun %30'u konuşarak, %45'i dinleyerek olmaktadır. İletişimde verici, mesaj, ortam, alıcı ve geri bildirim öğeleri vardır. Bu öğelerin herhangi birinde olabilecek sorun iletişimi bozar veya engeller. Bu beş öğenin kusursuz işlemesi iletişimi sağlar.



Eğitimde verici eğiticidir, alıcı öğrencilerdir. Mesaj öğretim sürecinde kullanılan tüm yazılı sözlü uyarınlardır. Ortam eğitim ortamıdır. İyi bir eğitim, iyi bir iletişim ortamında sağlanabilir. İyi bir iletişim verici-alıcı arasında çift yönlüdür ve geri bildirim de içerir. Öğrencinin soruları, tepkileri aslında birer geri bildirimdir. Ruhsal ve bedensel

sorunlar, statü, korunma, uzaklık, hiyerarşı, uyutma, sınırlama iletişimi bozabilir.

*Eğitici iyi bir iletişim için:*

- 1)Dersin planını iyi yapmalı ve öğrencilerin ilgi ve gereksinimlerini dikkate almalıdır.
- 2)Konuşma yeteneğini geliştirmeli; açık, seçik, anlaşılır yönergeler, açıklamalar sunmalı ve bunları öğrenme sürecine katmalıdır.
- 3)Konuşma ve beden dilini iyi kullanmalı, ses tonunu iyi ayarlamalı ve sürekli göz teması sağlanmalıdır.
- 4)Olumlu bir eğitim ortamı yaratmalıdır.
- 5)Olası en fazla duyu organına hitap edecek sunumlar hazırlamalıdır.
- 6)Zamanında ve etkili sorular sormalı, öğrenci geri bildirimlerini dikkate almalıdır.

İletişimin dört temel ilkesi etkin dinleme, soru sorma, geri bildirim ve problem çözmedir.

**Etkin dinleme:** Söylenilenler yorumsuz dinlemeli ve daha açık ifadeyle söyleyerek tekrar edilmelidir. Bu tekrar, ya söyleyenin sözcüklerinin aynısıyla ya da aynı anlamı taşıyan kendi sözcüklerimizle ya da empati sağlayan sözlerle yapılabilir. Yöneltilici, inceleyici sorular (...mı yaptın? Onu neden yaptın? gibi) yerine, öğrencinin

söylediklerini tekrarlayarak, doğruyu kendisinin bulması sağlanır.

**Soru sorma:** Eğitim süreci boyunca öğrenciyi değerlendirmek, öğretimi değerlendirmek ya da öğrencilerin hazır bulunuşluk düzeyini anlamak için, soru sorulabilir. Soruların sorgulama için sorulmadığı, öğrencilere hissettirilmelidir.

**Geri bildirim:** Davranışların eğitici tarafından değerlendirilmesi ve öğrenciye bildirilmesidir. Geri bildirim verilirken:

1)Zamanlama iyi yapılmalıdır (davranışın hemen ardından).

2)Gelişim için olumlu geri bildirim yapılmalı, eksikler ve hatalar için sadece davranışa yönelik (kişiyeye yönelik değil) yansız gözlemler aktarılmalıdır.

3)Davranışın ya da işlemin tümü değil, olanaklıysa ayrıntıları hakkında geri bildirim verilmelidir.

4)Verilen olumlu veya olumsuz geri bildirimlerde seçici olarak o olaya ait görüşler, nedenleri ve sonuçlar belirtilmelidir (tanımlayıcılık).

**Problem çözme:** Problem açıklandıktan sonra, nedenleri sıralanır, gerekli ön bilgiler tamamlanır, çözümler tartışılır, çözüm kararlaştırılır, çözüm uygulanır ve sonuçları değerlendirilir.

e)Sınıfı yönetebilmelidir: Sınıf yönetimi, düzeni sağlamak ve öğrenme için etkili bir ortam oluşturmak amacıyla eğiticinin kullandığı her tür uygulama ve stratejilerdir. Sınıf yönetimi başarıyı etkileyen öğelerden biridir ve eğiticinin liderlik rolüne ve topluluk dinamikleri bilgisine dayanır. Eğiticinin kişisel özellikleri, dersin planı ve kullanılan yöntem ve teknikler sınıf yönetimini etkilemektedir. Sınıfın psikolojik ve fiziksel atmosferi, uyulacak kuralların önceden öğrencilerle birlikte saptanması, disiplin anlayışının sevgiye, bilgiye ve saygıya dayanması yönetimi etkiler.

*Etkin sınıf yönetimi için:*

1.Sınıf alanı, öğrencilerin sınıf içindeki hareket gereksinimlerini, öğretime uygun araç gereç kullanımını, öğrenci ve eğiticinin birbirlerine uygun konumlarını, rahatlıkla sağlayabilecek şekilde, düzenlenmelidir.

2.Sınıf kurallarının belirlenmesi ve uyulması öğrencilerle birlikte yapılmalıdır. Öğrenciler mantığını kavradıkları ve kararlaştırılmasında katkıda buldukları kurallara ve sonuçlarına bağlı kalmaktadırlar.

3.Pekiştiricilerden yararlanılmalıdır. Sözlü veya sözsüz mesajlar veya basit ödüller beklenen davranışı artırmaktadır.

4.Öğrencilerin öğretim ve değerlendirme süreçlerine sorumlu olarak katılması yönetimi kolaylaştırır. Ödevler, devam ve geri bildirimde sorumluluk verilen sınıflarda yönetim başarılıdır.

5.Olumlu eğitim ortamı yaratılması yönetimi kolaylaştırır. Eğitim ortamı öğrencilerle eğitici arasında oluşan; duygular, tutumlar, değerler ve ilişkiler içeren; öğrenmeyi, benlik kavramını, eğitim hedeflerine ulaşmayı etkileyen, bir etkileşim ortamıdır. Olumlu bir eğitim ortamı sıcak, destekleyici, memnun edicidir. Arkadaşlık, sevgi ve saygı gelişmiştir. Olumsuz ortam ise düzensiz, soğuk ve tehditkardır. Küçümseme, alay etme, söz konusudur. Bu sınıfta öğrenciler sıkıntı ve korku içinde yaşarlar, okuldan ve öğretmenden nefret ederler, korku nedeniyle kurallara uyarlar. Olumlu bir ortam yaratmak için öğretmen öğrencilerini sevmeli, saymalı, onların sevgi ve saygılarını kazanmalıdır. Tutarlı olmalı ve sorumluluk üstlenmelidir. Öğrenmeye değer vermeli kendisi öğrencilere model olmalıdır.

6.Olumlu öğrenci-öğretmen ilişkisi yönetimi etkiler. Öğrenciler sıcak ve dostça yaklaşan öğretmenden hoşlanırlar, öğretmenin onları sevmesini, saymasını ve iyi iletişim kurmasını isterler. Olumlu bir ilişki için öğretmenler; öğrencilere açık dialog oluşturmaları, öğrencilere kişisel konuların görüşülebileceği fırsatlar

yaratmaları, öğrenciler için önemli olan konu ve etkinliklere ilgi göstermeleri, öğrencileri yüreklendirmeleri, bireysel tartışma için fırsat yaratmaları, öğrenci önerilerine değer vermeleri, okulda ve toplumda oluşan olaylara duyarlı olmaları önerilmektedir.

f)Öğrenmeyi ölçebilmeli, değerlendirebilmeli ve kayıt tutabilmelidir: Öğrenme ürünlerini puanlayabilmeli ve öğrenci gelişimi için geri bildirim vermelidir. Öğrenci gelişimini değerlendirmeli ve yapılan etkinliklerin ve sağlanan gelişmenin kayıtlarını tutmalıdır.

g)Zamanı etkili kullanabilmelidir: Ders zamanında başlanılıp, zamanında bitirilmeli; ders boyunca içeriğin zamana yayılması iyi düzenlenmelidir. Eğitim programı uygun takvimlenmelidir.

### **3)Öğrencilere Rehberlik Yapabilme**

Okul yönetimiyle ilgili ilke ve işlemler ve eğitim programları hakkında bilgili olmalıdır. Öğrencilerle yakın ve içten ilişkiler kurabilmeli ve onların sağlıklı ve dengeli kişilik geliştirmelerinden sorumluluk duymalıdır. Bireysel veya ekip gereksinimlerine duyarlı olmalıdır. Okuldaki rehberlik hizmetlerine katkıda bulunmalıdır.

## **B-EĞİTİCİNİN KİŞİSEL ÖZELLİKLERİ**

Kişisel özellikler, güdüleyicilik, başarıya odaklanma ve profesyonellik parçalarını kapsamaktadır.

## 1)Güdüleyicilik

Öğrenmede en önemli faktör güdülemedir. Öğrenci güdülenmesini sağlayan eğiticilerdir. Eğiticinin fiziki görünümündeki düzgünlük, canlı kişiliği, ileriye görmesi, kararlılığı, konuları zenginleştirmesi, doğru karar verebilmesi, eğiticiliğe ilgi duyması ve kendini adanması, içtenliği, iletişime açık güvenir ve coşkulu oluşu, öğrencileri güdülemektedir. Güdüler öğrencinin bağımsız çalışmasını sağlar, konuşma gücünü artırır, iletişim becerisini geliştirir.

Ayrıca güdülemeyi sağlayıcı yöntemler de önerilmektedir. Bunlar:

1.Dilsel güdüler : “gözle, anlat, karşılaştır, özetle, evet !, sonra !, ve !, ilginç !, devam!, böyle mi ! düşünüyorsun ?, başka ?, bir başka şekilde düşün !” sözleri şeklinde olabilir.

2.Mimik ve jestler: Eğiticinin olumlu yüz ve vücut hareketleridir.

3.Sessiz güdüler: Öğrenciyi düşünmeye ve bulmaya iten “akıcı susma” kullanılabilir.

4.Ödüllandirme yaşa uygun ve kısa vadeli süreçler için kullanılmalı; içsel güdülenmeye geçiş sağlanmalıdır.

5.Öğrenciler başarı duygusunu bilmelidirler. Her öğrencinin başarıyı en az bir kez tatması, sağlanmalıdır.

- 6.Dersi sevmesi için bir neden bulunmalıdır (dersin önemi, ona ne kazandıracacağı).
- 7.Kendisinden beklenen çok açık şekilde bildirilmelidir. Bu nedenle amaç ve hedeflerin ders başında verilmesi çok önemlidir.
- 8.Uzun vadeli hedefler yerine, kısa küçük önemli hedefler belirlenmeli ve pekiştireşler kullanılmalıdır.
- 9.Sınav sonuçlarının anlamı açıklanmalıdır.
- 10.Soyut kavramlar öğrenci yaşamıyla ilişkilendirilerek anlatılmalıdır.

## **2)Başarıya odaklanma**

Eğiticinin yüksek başarı beklentisinin olması ve başarıyı desteklemesi sınıf başarısını artırmaktadır.

## **3)Profesyonellik**

Eğiticinin iş bilir, esnek, bilgili olmasıdır.



## İYİ BİR EĞİTİCİ NASIL OLMALIDIR?

Eğitimde başarıyı en fazla etkileyen eğiticinin davranışlarıdır. İyi bir eğiticinin özellikleri aşağıdaki gibi betimlenmektedir:

1)İpucu, pekiştireç, geri bildirim ve düzeltmeyi uygun kullanır.

2)Öğrenci katılımını sağlar.

3)Her dersin ve ünitenin sonunda biçimlendirme ve yetiştirmeye dönük değerlendirme yapar.

4)Öğrencilerle sürekli göz teması kurar (göz teması öğrencilerin dikkatini ve katılımını sağlamada çok önemlidir).

5)Jest ve mimiklerini uygun kullanır.

6)Ses tonunu sınıfa göre ayarlar ve tek düze bir ses tonu ile değil, vurgulu, alçalıp yükselen bir ses tonuyla konuşur.

7)Açık, seçik, anlaşılır, akıcı, yalın bir dil kullanır; anlamsız sözcük (eee, hıı) kullanmaz.

8)İlk öğretimde 2-4, lisede 5-6, üniversitede 6-7 dakikadan fazla, sürekli konuşmaz. Konuşma-güdüleme-konuşma şeklinde sunumunu sürdürür.

9)İlkokul çağında bir kaç dakika olan, dikkati bir konu üzerinde tutma süresi, yetişkinler için 18 dakika kadardır. Uygun aralarla yaptığı uyarıcı etkinliklerle dikkatleri toplar.

10)Kurallarına uygun uyarıcı sorular sorar.

11)Sınıfta hareketsiz durmaz, öğrenciye sırtını dönmez (tahta kullanırken dönse bile, sırtı dönükken konuşmaz, tahtaya yan dönerek yazı yazar).

12)Konusuyla ilgili çağdaş, yeterli bilgi düzeyine sahiptir. Derse hazırlıklı gider.

13)Sınıfta demokratik bir ortam oluşturur. Hedef davranışlarla ilgili her tür görüşün ifade edilmesini ve savunulmasını destekler.

14)Derse bir ders planıyla girer.

15)Öğretim yöntem-tekniğini ve görsel-işitsel araçları etkili kullanır.

16)Konularını basitten karmaşığa, kolaydan zora, somuttan soyuta, yakından uzağa ve ön koşulu olma özelliklerine göre işler.

17)Konuyu oyunlarla, esprilerle, ilginç olaylarla, anılarla zenginleştirir.

18)Öğrencilerini sever ve sevgisini belli eder. Sevgi insanın en önemli fizyolojik gereksinimidir (hava, su, gıda gibi). Sevgi yaşanılarak öğrenilebilir ve duyuşsal alanın

kapsamı içindedir. Sevme, bencil olmama, duygu ve düşünceleri paylaşma, hoşgörülü olma, kişinin kendini tanımasına ve yeteneklerini geliştirmesine yardımcı olma, saydam olma, merkeze hiçbir varlığı koymama, tutarlı bilgiye dayalı özgür bir ortam sağlama, bilgi ve duyguyu inceltme, zenginleştirme boyutlarını taşır. Bu boyutlarla sevgi yaşanır ve kazanılır. Sevgi ancak tutarlı, bilgiye dayalı, çoğulcu, demokratik, özgür bir ortamda ortaya çıkar. Eğitim ortamının da böyle olması beklenir.

19) Yanlış veya olumsuz bir davranışta; kişiye herhangi bir sıfat yakıştırmadan, davranışı tanımlayıcı, "sen dili" değil "ben dili" kullanarak, eleştiriyi kişiye değil, davranışa yönelik olarak yapar. "Bu ne aptalca cevap" yerine "cevabın doğru değil" veya konuşan öğrenciye "gevezelikle dikkatimi dağıtıyorsun" yerine "şu anda konuşmanız dikkatimi dağıtıyor" gibi.

20) Ders notunu asla silah olarak kullanmaz.

21) Derse zamanında başlar, zamanında bitirir.

22) Öğrencilere olabilirse adlarıyla, değilse "sevgili gençler, arkadaşlar" gibi duygusal sözcüklerle seslenir.

23) Öğrencilerden kendisiyle ilgili eleştirileri (anket veya kısa öneri şeklinde) alır.

24)Beceri eğitiminde, öğretmek istediği beceriyi kendisi çok iyi yapar. Öğretimde “öğrenim rehberi” ve ölçme-değerlendirmede “değerlendirme rehberi” kullanır.

25)Yol gösterici, kolaylaştırıcı ve destekleyicidir. Öğrencilerin bireysel farklılıklarını gözetir ve her öğrencinin öğrenmesini sağlar.

26)Kaygı ve gerginliği anlar ve en aza indirir.

27)Bağırmaktan kaçınır, soğukkanlıdır.

28)Eleştiriden çok övgüyü seçer.

29)Öğrencinin coşkusunu, yeteneğini ve bireyselliğini fark eder.

30)Öğrenme ürünlerini ilginç ve değişik olarak yorumlar.

31)Temel öğretiler için farklı öğrenme yaşantıları düzenler

32)Yaratıcılık ve merakı, öğrenmede anahtar olarak kullanır.

33)Öğrencinin özelliklerine ve konuya uygun, öğretim biçimleri geliştirir.

34)Kendisinin ve öğrencilerin haklarını, görevlerini bilir ve gözetir; davranışlarında adil, güç sınırlarını belirler. Davranışı rahat fakat resmidir. Bu yaklaşım öğrencinin tehdit edilmediğini, öğrencinin de eğiticiyi tehdit

edemeyeceğini, eğiticinin ve öğrencinin sorumluluklarının neler olduğunu hem öğrenci hem eğitici tarafından bilindiğinin, mesajını verir.

35) Kendisi tutumlarında öğrenciye model olur.

36)Ödev ve sınav kağıtlarını değerlendirdikten sonra, öğrencilere dağıtılır ve itirazları hoşgörüyü değerlendirir.

37)Sınav ve ödev günlerini öğrencilerle birlikte kararlaştırır, belirlenen gün ve saatten taviz vermez.

## **SUNUM YAPMA**

Bir sunum, ister küçük veya büyük öğrenci topluluğuna verilen ders olsun, isterse öğrenci olmayan profesyonellere yapılan bilgilendirme tanıtma konuşması olsun; bir çeşit "sahne alma"dır. Başarılı bir sunum için, tıpkı sahne sanatlarında olduğu gibi, öncesinde ve sırasında yapılması veya yapılmaması gereken şeyler vardır.

### **A-SUNU ÖNCESİ HAZIRLIK**

Bu dönem sunu planı, sunu öncesi olumlu eğitim ortamı oluşturma ve sıkıntıyı giderme bölümlerini içerir.

#### **1)Sunu Planı**

Program geliştirme aşamaları dikkate alınarak yapılandırılmalıdır (bakınız sayfa 34). Sunum amaç ve

hedeflerinin saptanması; içeriğin planlanması, sunu sürecinin planlanması bölümlerini içerir.

**a-Amaç ve Hedeflerin Saptanması:** Bu aşamalardan sunum amaç ve hedeflerinin saptanması, ardından gelen tüm aşamalarda belirleyici olduğu için, çok önemlidir (bakınız sayfa 37).

**b-Sunu İçeriğın Planlanması:** Sunumda aktarılmak istenilenlerin ortaya konmasıdır. İçerik planlama ilkeleri göz önünde tutulmalıdır (bakınız sayfa 42).

**c-Sunum Sürecinin Planlanması:** Bu plan, sunum bölümlerinin yapılandırılması, sürenin yapılandırılması, uygulanacak öğretim yöntem-tekniklerinin ve kullanılacak görsel-ışitsel araçların planlanması aşamalarını içerir.

**1.Sunu bölümlerinin yapılandırılması:** Bir sununun giriş, gövde, özet olmak üzere üç parçası vardır.

**Giriş:** Katılımcıların dikkatlerini toplayacak, olumlu başlangıcı sağlayacak bölümdür. Giriş dört bölümden oluşur:

*Dikkat çekme:* Katılımcıların dikkatini çekmek ve kazandırılacak hedef davranışlara yönelmek amacıyla yapılır. Katılımcılara soru sorularak, önceki konularla bağlantı kurularak, kişisel deneyimleri anlatarak, konuyu gerçek yaşam deneyimlerine bağlayarak, konu uzmanından yararlanarak, gelecekteki mesleki

deneyimlerle bağlantı kurarak; olgu sunusu, problem çözme, gösterim, beyin fırtınası, oyunlaştırma, oyun gibi öğretim yöntem ve tekniklerini kullanarak ve bunları görsel işitsel araçlarla destekleyerek konuya dikkat çekilebilir.

*Güdüleme, istekli kılma:* Katılımcıların niçin öğrenmek zorunda olduklarının, tartışma ortamı içinde ortaya konmasıdır. Öğrenileceklerin, yaşamda ve daha sonraki derslerde nasıl işe yarayacağını anlatılmasıdır.

*Amaç ve hedefler:* Dersin amacı, hedefi ve kazanılacak hedef davranışların katılımcılara sunulmasıdır.

*Geçiş:* Dersin gövdesine geçmek için ara bölümdür ve görsel-işitsel araçlarla dikkat sürdürülür. Bir önceki dersle ilişkiliyse o ders hatırlatılabilir. Önceki dersle ilgili sorular sorulabilir. Örnek olay, film, oyun veya çalışma kümeleri oluşturulabilir.

**Gövde (geliştirme):** Öğretilmek istenen içerik, hedef davranışlar (bilgi, beceri, tutum) gözönünde bulundurularak, aktarılır. Bu bölüm aktif-interaktif öğretim yöntem-teknikleriyle ve görsel-işitsel araçlarla zenginleştirilmelidir.

**Özet:** Sunuda verilen içeriğin ana noktaları kısa olarak ve etkin katılımıla ortaya konur. Soru sormak, soru sorulmasını istemek, oyun oynamak, alıştırma veya test çözmek, özet yapmada kullanılabilir. Ard arda gelen

derslerde, özet sonrası bağlantı için bazı etkinlikler yapılmalıdır. Bunlar:

*Tekrar güdüleme:* İlginin sürekliliği sağlanır ve bir sonraki ders için hazırlık sağlar.

*Kapanış:* Dikkati çekme basamağında sorulan soru tekrarlanabilir. "Arkası yarın" türü bir etkinlik olabilir. Ödev verilebilir. Kapanışta eğitici teşekkür etmeli "iyi dersler, iyi günler" demeli ve anlaşılamayan noktaların kendisine sorulabileceği uygun zamanı, öğrencilere bildirmelidir.

II.Sürenin Yapılandırılması: Sunum süresinin bölümlere dağıtılmasıdır. Toplam sunu süresinin yaklaşık olarak, giriş 1/10'unu, gövde 8/10'unu ve özet 1/10'unu kapsayacak şekilde planlanmalıdır. Ayrıca farklı yöntem ve tekniklere farklı süreler verilmelidir. Konuşma sırasında beş dakikadan fazla sürekli konuşulamayacağı göz önünde tutularak, konuşma-güdüleme-konuşma şeklinde etkinlikler planlanmalıdır. Diğer yandan yetişkinin yaklaşık olarak 18 dakikanın üzerinde dikkatini bir konu üzerinde yoğunlaştıramayacağı düşünülerek, 15-20 dakikada bir "ara etkinlikler" (espri, fıkra, olay, soru) programlanmalıdır.

III.Uygulanacak Öğretim Yöntem ve Tekniklerinin Planlanması: Aktarılabilecek bilgi, beceri ve tutumu en etkili kazandıracak yöntem ve teknikler seçilmeli ve sunu bölümleri içine yerleştirilmelidir.



#### IV.Kullanılacak Görsel-İşitsel Araçların Planlanması:

Konuya, ortama, olanaklara ve eğitici yeteneklerine uygun araç seçilmeli ve gereçleri hazırlanmalıdır.

### 2)Sunu Öncesi Olumlu Eğitim Ortamı

#### Oluşturma

Sunum öncesinde katılımcıları tanıma, eğitim araç ve gereçlerini hazırlama, eğitim yapılacak ortamın fiziksel koşullarını hazırlama, katılımcıların gereksinimleri için hazırlık yapma ve kendini hazırlamadan oluşan beş ana bölümü içerir.

**a-Katılımcıları Tanıma:** Katılımcı sayısı, katılımcının hazır bulunuşluk düzeyi, beklentileri, sorumlulukları ve sosyo-kültürel düzeyleri bilinmelidir. Ayrıca öğretim öncesi aşağıdaki soruların, cevapları düşünülmeli ve cevaplamaya çalışılmalıdır.

-Topluluk kimlerden oluşmaktadır? (meslekleri, eğitimleri, deneyimleri)

-Katılımcıların konuyla ilgili deneyimleri nelerdir?

-Benim onlarla ilişkim nedir? Ortak yanlarımız nelerdir?

-Konuya topluluğun yaklaşımı nedir?

-Öğretimden bu topluluk nasıl yararlanacaktır?

-Konunun topluluğa oluşturacağı etki nedir?

-Konunun duyarlı noktası nedir?

-Dinleyicilerin bu öğretime katılmasının amacı nedir?

-Dinleyiciler konu ve konuşmacı hakkında neler düşünüyorlar?

-Dinleyiciler öğretimden ne bekliyorlar?

### **b-Eğitim Araç ve Gereçlerini (Eğitim Paketi)**

**Hazırlama:** Başvuru kitapları, eğitici notları, eğitim programı, öğrenim ve değerlendirme rehberleri, görsel-ışitsel araçlar ve gereçleri, modeller, hazırlanmalı ve kullanım planı yapılmalıdır.

### **c-Eğitim Yapılacak Ortamın Fiziksel Koşullarını**

**Hazırlama:** Eğitim yerinin büyüklüğü; katılımcıların oturma düzeni; ısı, ışık, ses, havalandırma düzenekleri; bilinir ve uygun hazırlık yapılır.

### **d-Katılımcıların Gereksinimleri İçin Hazırlık Yapma:**

İnsanın gereksinim pramidini göz önünde bulundurmalıdır. Bu sıralamada alt basamaklar doyuma ulaşmadan üst basamakların doyurulması güçtür. En üst basamak olan "kendini gerçekleştirme" aslında eğitimin genel amacıdır. Bu nedenle eğitim sürecinde öğrencinin alt basamaktaki fizyolojik, güven, ait olma, sevgi ve statü gereksinimlerinin karşılanmış olmasına dikkat edilmesi; bireyin öğrenmesini ve eğitim başarısını artıracaktır. Öğretim sırasında katılımcıların izlemelerini engelleyecek sorunlar ortadan kaldırılmalı (elektrik, oturma planı); yemek ve çay

servisleri, haberleşme olanakları, tuvalet, kantin, sigara içme alanı gözden geçirilmelidir.

**e-Kendini Hazırlama:** Eğitici bilgileri, becerileri gözden geçirilmeli, yenilenmelidir. Sunum için ruhsal hazırlık yapılmalıdır.

### **3)Sıkıntıyı Giderme**

Bir topluluğa karşı konuşma sıkıntısını herkes çeker. Bu sıkıntının azı, ilginç ve hareketli bir konuşma için gerekli bir şeydir. Ancak fazlası, konuşmayı baltalar ve kötüleştirir. Sıkıntıyı gidermek için:

- Konuşma yerine biraz erken gidilip salon görülür.
- Gösterilecek gereçler hazırlanır, kontrol edilir.
- Konuşmadan önce kısa bir yürüyüş insanı rahatlatır.
- Açılıştta hazır bulunmak, insana güven ve dinleyicileri görme, göz teması kurma şansı verir.
- Konuşmayı ezberlemeye çalışılmamalıdır ve konuşma bir yere yazılmamalıdır. Ana noktaların yazıldığı kısa notlar, kullanılabilir.
- Konunun uzmanı olduğunuz ve dinleyicilerin önemli şeyler anlatacağınıza inancı; hep akılda tutulmalıdır.

## **B-SUNU SIRASINDA YAPILACAKLAR**

Sunum sırasında yapılması gereken iki önemli nokta vardır: Öceden hazırlanan sunu planına uyulması ve olumlu eğitim ortamı yaratılması.

### **1)Sunu Planına Uyulması**

Daha önceden yapılan sunu planı eksiksiz uygulanmalıdır. Belirlenen sunu bölümleri, süreleri, öğretim yöntem ve teknikleri, görsel-işitsel araçlar kurallarına uygun ve etkin kullanılmalıdır.

### **2)Sunu Sırasında Olumlu Eğitim Ortamı**

#### **Yaratma**

Sunu öncesi alt yapısı hazırlanan olumlu eğitim ortamı, sunu sırasında eğitici tarafından şekillendirilmektedir. Bunun için, sunumun başında bilgilenme bilgilendirme, ısınma egzersizleri, iletişim, mizah kullanma ve sosyal etkinlikler düzenlenmelidir.

#### **a-Sunumun Başında Bilgilenme Bilgilendirme:**

Eğitici ve katılımcıların birbirleriyle tanışması; öğrenim amaç ve hedeflerinin katılımcılara söylenmesi; eğitim program ve gereçlerinin, öğretim etkinliklerinin ve kuralların katılımcılarla paylaşılması; bireysel gereksinimlerin karşılanması, katılımcıların beklentilerinin öğrenilmesi ve sorunlarının çözülmesi önemlidir.

**b-Isınma Egzersizleri:** Öğrenci eğitici kümesinin birbirine kaynaşmasını sağlayacak, endişeleri giderecek, iletişimi ve katılımı artıracak küçük oyunlardır. Eğitici öğretim sürecinde de enerjinin azaldığını fark ederse uygulayabilir.

**c-İletişim:** Sözsüz veya sözel olabilir.

Sözsüz iletişim: Sözel iletişimden daha önemlidir.

- Dinleyicilerle sürekli göz teması sürdürülmelidir.
- Sunum sırasında hareketli, enerjik, coşkulu ve hevesli olunmalıdır.
- El kol hareketleri (jestler) ve yüz hareketleri (mimikler) önemli noktaları gösterir, sıkıntıyı dışarı atar ve ses etkisini vurgular. Etkin, olumlu ve uygun kullanılmalıdır.
- Soru sorarken veya cevaplarırken kişiye dönülmeli, göz teması kurulmalıdır.
- Vücut duruşu (postür) ve sunum alanındaki hareketlerin de dinleyicilere mesaj verdiği unutulmamalıdır.
- Kürsüye tutunulmamalıdır. Kürsünün arkasına saklanılmamalıdır (kürsü notları taşımak içindir, bizi taşımak için değil).
- İlgi dağıtan hareketler yapılmamalıdır (tespihle, anahtarlıkla, kalemle oynamak; sallanmak gibi).

Sözlü iletişimde:

-Dil açık, seçik, anlaşılır olmalı, gereksiz kelimeler ve tekrarlardan kaçınılmalıdır.

-Ses tonu tüm salonu doldurmalıdır.

-Ses tek düze değil, inişli çıkışlı, vurgulu olmalıdır.

-Katılımcıların olanaklıysa adları söylenmeli, kişisel iletişim sağlanmaya çalışılmalıdır.

-Katılımcıların katkıları önemsenmeli ve vurgulanmalıdır.

**d-Mizah Kullanma:** Yerinde ve uygun fıkra, öykü, espri, karikatür topluluğu canlı tutar ve eğitim ortamına olumlu bir hava verir. Ancak aşırıya kaçılmamalıdır.

**e-Sosyal Etkinlikler:** Ders aralarındaki çay ve yemeklerde eğiticinin katılımcılarla yaptığı söyleşiler olumluluk yaratır.

## **OLUMLU EĞİTİM ORTAMI NEDİR?**

Eğitim ortamında iletişim sonucu ortaya çıkan etkileşimler, eğitim ortamının atmosferini oluşturur. Bu ortamda eğitici-öğrenci, öğrenci-öğrenci etkileşimleri eğitim ortamını olumlu ya da olumsuz yapabilir. Olumlu atmosfer öğrencilerin derse devamını, etkin katılımı sağlamakta ve bu da başarıyı artırmaktadır. Diğer yandan olumlu ortam öğrencinin; öğretim üyesini, arkadaşlarını ve dersini sevmesine neden olmakta ve sevgi de başarıyı

artırmaktadır. Sonuçta olumlu eğitim ortamı öğrenmeyi ve başarıyı artıran çok önemli bir ögedir.

Olumlu eğitim ortamının gerçekleştirilmesinde birincil rolü eğitici oynar. Eğitcinin kendi düşüncelerini bildirmesi, öğrencilerin davranışlarını yönlendirmesi, öğrencilerin düşüncelerini öğrenmesi ve uygulaması, öğrenci katılımını teşvik etmesi ve öğrencilerin duygularını kabul etmesi iyi etkileşimi sağlar. Eğer eğitcinin kendi alan bilgisi zayıf, eğitcilik yapılanması eksik, rehberlik ve liderlik nitelikleri yetersiz, disiplini gevşek, ahlak ve kişiliği zayıfsa olumlu bir eğitim ortamı yaratılamaz. Ayrıca olumlu bir eğitim ortamı sağlamak için öğretim öncesinde, öğretim sırasında ve öğretim sonrasında eğitcinin yapacakları vardır.

### **1)Öğretim Öncesinde Olumlu Eğitim Ortamı Hazırlama**

Sunu öncesi hazırlık döneminde yapılması gerekenler yerine getirilmelidir (katılımcıları tanıma, eğitim yapılacak ortamın fiziksel koşullarını hazırlama, eğitim araç ve gereçlerini hazırlama, katılımcıların gereksinimleri için hazırlık yapma, kendini hazırlama) (bakınız sayfa 136).

### **2) Öğretim Sırasında Olumlu Eğitim Ortamı Yaratma**

Eğitici tarafından sağlanır ve onun yetilerine bağlıdır. Ancak hiç bir yeti doğuştan kazanılmış değildir, öğrenilir. Sunum sırasında olumlu ortam için yapılması gerekenler yerine getirilmelidir (sunumun başında bilgilenme

bilgilendirme, ısınma egzersizleri, iletişim, mizah kullanma, sosyal etkinlikler) (bakınız sayfa 139).

### **3) Öğretim Sonrasında Olumlu Eğitim Ortamını**

#### **Sürdürme**

Katılımcıların daha sonraki yaşantılarına, aldıkları eğitimin etkilerinin incelenmesidir. Öğrendiklerini kullanıp kullanamadıkları veya uygulamada karşılaşılan sorunlar öğrenilir. Sorunların çözümü için eğiticilerin, öğrencilerin veya yöneticilerin neler yapabilecekleri konusunda öneriler toplanır. İzleme toplantıları veya anketler yoluyla eğitici-öğrenci bağlantısı korunur.

## **YÜKSEK ÖĞRETİM EĞİTİCİLERİNİN GÖREVLERİ VE YETERLİLİK ALANLARI**

Üniversitelerin araştırma, eğitim ve hizmet işlevlerini; öğretim üyeleri yürütmektedir. Öğretim üyelerinin bu üç görevi için, alanda, eğitimlikte, kültürde olmak üzere üç yeterliliği bulunmaktadır.

1)Araştırma işlevi için; araştırma yapabilme yeterliliği, araştırma eğitimi verebilme yeterliliği ve araştırma kültüründe yeterlilik.

2)Eğitim işlevi için, alan bilgisinde yeterlilik, alanın eğitimliğinde yeterlilik ve eğitim kültüründe yeterlilik.

3)Hizmet işlevi için, alan bilgisinde yeterlilik, uygulamada yeterlilik ve hizmet kültüründe yeterlilik.



# ÖLÇME VE DEĞERLENDİRME SÜRECİ NEDİR?

Eğitim kişide istenilen davranışları geliştirmek, kusurlu davranışları düzeltmek, istenmeyen davranışları silmek amacıyla yapılmaktadır. Ölçme ve değerlendirme başlangıçta belirlenen hedef davranışların gerçekleşip gerçekleşmediğini; gerçekleştiyse gerçekleşme derecesini; gerçekleşmediyse eğitimin baştan sona gözden geçirilmesini, düzeltme ve yenilemeyi içeren bir süreçtir. Eğitimle kazandırılan hedef davranışlar (bilgi, beceri, tutum); ya o davranışın, ya davranış sonucu çıkan ürünün, ya da her ikisinin birden gözlenip, nitelendirilmesi sonucu, ölçülebilir ve değerlendirilebilir. Eğitimde ölçülmek istenen hedef davranışların kazandırılıp kazandırılmadığını anlamak için önce program geliştirme sürecinde, hedef davranışların gözlenebilir ve nitelenebilir şekilde belirlenmesi gerekir. Çünkü ölçme ve değerlendirme, aslında hedef davranışların (bilgi, beceri, tutum) eğitim süreci içinde kazanılıp kazanılmadığının sınanmasıdır.

Ölçme-değerlendirmeden eğitici sorumludur ve eğitimin iyi olması için ölçme değerlendirilenin eğitici tarafından başarılı bir şekilde yapılıyor olması şarttır.

### Ölçme-değerlendirme ilkeleri:

1.Amaç ilkesi: Eğitimin program geliştirme süreci içinde, hedef davranışların ayrıntılı belirlenmesi gerekir. Ölçülecek olan bu davranışların kazanılıp kazanılmadığıdır.

2.Süreklilik ilkesi: Eğitim sürecinin başından sonuna kadar belirli aralıklarla ölçme-değerlendirme yapılır. Hatta mezuniyet sonrası izleme testleriyle yaşam boyu sürdürülür.

3.Genişlik-kapsamlılık ilkesi: Başarıyı etkileyen tüm faktörler (eğitim alt yapısı, öğretim üyeleri, eğitim yöntemleri) gözden geçirilmelidir.

4.Kendi kendini değerlendirme ilkesi: Öğrenciye kendi kendini değerlendirme fırsatının verilmesi, kişilik gelişimine ve eğitim sürecine katkıda bulunur.

5.Bütünlük ilkesi: Ölçme ve değerlendirme sorumlu öğretim üyesi tarafından yapılır. Bu nedenle öğretim üyeleri ölçme-değerlendirme konusunda bilgilendirilmelidir.

6.Ölçme araçlarında çeşitlilik ilkesi: Farklı yöntemler farklı davranışları daha duyarlı ölçerler.

7.İşbirliği İlkesi: Başarı için öğrenci-öğretici işbirliğini gerektirir.

8.Planlama ilkesi: Eğitim sürecinin hangi aşamalarında ne tür bir ölçme-değerlendirme yapılacağı, program geliştirme sürecinde planlanmalıdır.

9.Bireysel farklılıklar ilkesi: Ölçme ve değerlendirmede amaç, bireyin kazandığı davranışların ve bireyler arası farklılıkların ortaya çıkarılması; geçerli, güvenilir yöntemlerle ölçülmesi; sonuçlarının bireyin en üst düzeyde gelişimi için, kullanılmasıdır.

Bu süreç içinde gerçekleştirilen ölçme ve değerlendirme birbirinden farklı iki ayrı kavramdır.

## **ÖLÇME NEDİR?**

Ölçme bir niteliği gözleyerek elde ettiğimiz sonucu sayılarla, sıfatlarla veya sembollerle ifade etmektir. Ölçme aslında gözleme, sayma ve ölçme aracıyla karşılaştırma işlemidir. Ölçmede önce ölçülecek büyüklük tanımlanır ve sonra bu büyüklük bir araçla ölçülür. Ölçme araçları ölçülecek büyüklüğün niteliğine ve uygulanacak öğrenci kümesine göre değişiklik gösterir.

Herhangi bir alanda ölçme üç basamakta gerçekleştirilir :

1.Ölçülecek özelliğin tanınması ve tanımlanması (bilgi, beceri ve tutumlarla ilgili hedef davranışların belirlenmesi).

2.Ölçülecek özelliğin ortaya çıkmasını ve gözlemlenmesini sağlayacak işlemlerin belirlenmesi (hangi tip sınav).

3.Gözlem sonuçlarını derece ve miktar olarak verecek işlemlerin belirlenmesi (not verme, notun başarı düzeyini belirleme).

Ölçmede en duyarlı yöntemlerle bile hata vardır. Bu hatalar ölçme araçlarından, yöntemden, ölçme yapan kişiden, ortamdan veya ölçme yapılan bireyin durumundan kaynaklanabilir. Ölçme sırasında hatalar en aza indirilmeye çalışılır.

### **DEĞERLENDİRME NEDİR?**

Değerlendirme ölçme sonuçlarını bir ölçüte dayandırarak, ölçülen nitelik hakkında bir yargıya varmaktır. Değerlendirme öğrenciyi başarısına göre sınıflar (geçti, kaldı veya zayıf, orta, iyi gibi) ve öğrenciyi tanıyarak öğrencinin yetenekleri, zayıf ve güçlü yönleri, öğrenme sorunları hakkında bilgi verir. Değerlendirme programa girişte, süreçte ve çıkışta yapılmalıdır. Girişte tanımak için: tanılayıcı, yerleştirme, muafiyet sınavları; öğrenim süreci boyunca: biçimlendirici ara sınavlar; öğretim sonunda: düzey belirleyici bitirme sınavı (yeterlilik veya başarı sınavları) yapılabilir. Değerlendirme sonuçları öğrencilere bildirilir. Eksiklerini gidermek için öneriler ve tamamlayıcı eğitim seçenekleri sunulur.

## SINAVLAR

Eğitim süreci boyunca farklı sınavlar uygulanabilir:

- 1.Eğitim öncesi düzey belirleme sınavı.
- 2.Ön sınav.
- 3.Ara sınav.
- 4.Son sınav öncesi yoklama.
- 5.Yanlı izlenimler (eğitcinin başarı hakkında subjektif izlenimdir).
5. Son sınav.
- 6.Güven sınavı (son sınavla, yanlı izlenim birbirinden farklıysa yapılır).
- 7.İzleme sınavı.

### Sınavlarda Dikkat Edilecek Noktalar

1.Her sınavda soru kağıdına bir yönerge yazılmalıdır. Yönergede testin amacı, nasıl cevaplandırılacağı, cevapların nasıl kaydedileceği, puanlama yöntemi, soru sayısı, sınav süresi belirtilmelidir.

2.Büyük sayfalarda çift sütun kullanılmalıdır. Sorular kolay algılanacak şekilde sıralanmalıdır.

3.Soru bir sayfada yarım kalmamalıdır.

4.Yazı karakteri okunaklı olmalıdır.

5.Sınav hedef davranışları sorguluyor olmalı ve ders içeriği göz önünde bulundurulmalıdır.

6.Her soru bir hedef davranışını yoklamalıdır.

7.Sınav ve sorular hedef davranışlarının (bilgi, beceri, tutum) özelliklerine ve basamaklarına uygun düzenlenmelidir.

8.Sorular açık, seçik, anlaşılır olmalıdır.

9.Soru olumsuz söz öbekleriyle bitiyorsa altı çizilerek veya italik yazılarak işaretlenmelidir.

10.Soru çoktan seçmeli ise soru kökü ve seçenekler anlatım birliğinde olmalı, soru uzun olmamalı, tek doğru cevabı olmalı ve çeldiriciler bilenleri yanıltmamalıdır.

11.Sınav bilenle bilmeyeni ayırt etmeli, bileni şaşırtmamalı, bilmeyene ipucu vermemelidir.

12.Sorular bağımsız olmalı, biri diğerine ipucu vermemelidir.

13.Sınava yeterli zaman verilmelidir. Yazılı sınavlar için kabaca, eğiticinin cevaplama süresinin iki katı veya araştırma görevlilerinin cevaplama süresinin bir buçuk katı olabilir.

14.Benzer nitelikte sorular kümelendirilmelidir.

15.Olumlu sınav ortamını yaratılmalı ve sınavda öğrenciye olumsuz davranılmamalıdır.

16.Kopyaya izin verilmemelidir.

## SINAVLARIN ÖZELLİKLERİ

Sınavların üç özelliği tanımlanmıştır:

1. Güvenilirlik
2. Geçerlilik
3. Kullanışlılık

**1)Güvenilirlik:** Güvenilirlik, ölçülen değişkenin ne kadar duyarlılıkla ölçülebildiği, rastlantısal hatalardan ne kadar arındırıldığı gösterir. Böylece farklı uygulamalarda hep aynı ölçüm sonuçlarının alınması sağlanır.

Güvenilirliğini artırmak için şu noktalar dikkate alınmalıdır:

- 1.Sınav soruları olabildiğince çok olmalıdır. Soru sayısı arttıkça sınavın toplam puanının güvenilirliği artar.
- 2.Sorular açık, seçik anlaşılır olmalıdır.
- 3.Sınav yansız (objektif) puanlanabilmelidir. Aynı cevaba, ölçücülerin aynı puanı verdiği sınavların güvenilirliği yüksektir.
- 4.Sınav süresi yeterli olmalıdır.
- 5.Duyarlılığı yüksek araçlar ve yöntemler kullanılmalı, ölçme sırasındaki titiz ve dikkatli olunmalı, ölçme sonuçları duyarlı kaydedilmelidir.

**2)Geçerlilik:** Geçerlilik ölçme aracının ölçülmek istenen değişkeni, başka değişkenlerden ayırarak, ne kadar doğru ölçtüğüdür.

Geçerliliği artırmak için şu noktalar dikkate alınmalıdır:

1.Sınavda her soru o araçla ölçülmek istenen en fazla bir hedef davranışı sınımalıdır. Sınav soruları eğitim sürecinde kazandırılmak istenen hedef davranışları dengeli (oranlı) bir biçimde kapsmalıdır. Sınav hedef davranışlardaki olmazsa-olmazların tümünü içermelidir ve diğer hedef davranışlara homojen dağılmalıdır.\_Kapsam geçerliliği hem tüm sınav, hem de soru için söz konusudur.

2.Sınav bilenle bilmeyeni ayırt etmelidir. Her soru ipucu ve tahminle doğru cevaplandırılmayacak şekilde hazırlanmalı; sınavlarda farklı sorular sorulmalı; kopyaya izin verilmemelidir. Test sınavlarında "şans başarısını arındırma işlemi"nin yapılması ayırt ediciliği artırır.

Şans başarısını arındırma işlemi:

$$\text{Ham puan} = \text{Doğrular sayısı} - \frac{\text{Yanlışlar sayısı}}{\text{Seçenek sayısını bir eksiği}}$$

(Beş seçenekli soruları olan çoktan seçmeli test sınavında, 4 yanlış 1 doğruyu götürür)

3.Olumlu sınav ortamı yaratılmalıdır.

4.Sınav çok kolay veya çok zor sorulardan oluşmamalıdır.



5.Ancak güvenilir bir sınav geçerlidir. Ölçmenin güvenilirliği yüksek olmalıdır.

**3)Kullanışlılık:** Kullanışlılık; ölçme aracının uygulanabileceği eğitim seviyesi, uygulama süresi, eğiticiden istediği bilgi ve beceriler ve parasal giderler gibi etkenlerin; kullanıma etkilerini belirtir.

Kullanışlılığı artırmak için şu noktalar dikkate alınmalıdır:

- 1.Sınavın parasal gideri az olmalıdır (ekonomik).
- 2.Soruları hazırlama süresi, uygulama süresi ve puanlama süresi kısa olmalıdır.
- 3.Ölçü aracının hazırlanması ve uygulanması ne kadar özel bilgi ve beceri gerektirirse, kullanışlılık o kadar azalır. Seçme sınavları ve beceri ölçme araçları yüksek düzeyde uzmanlık ister. Bilgi ölçmede kullanılan yazılı testler daha az uzmanlık isteyen ölçme araçlarıdır.
- 4.Cevaplama yönergesi öğrencinin kolay anlayacağı ve kolay cevaplayacağı şekilde düzenlenmelidir.
- 5.Sayfa düzeni, okunaklılık, baskı kalitesi, cevap kağıdı düzeni iyi planlanmalıdır.
- 6.Olanaklıysa ayrı cevap kağıdı ile cevaplar makinayla puanlanabilmelidir.
- 7.Puanlar kolaylıkla yorumlanabilmelidir.

# ÖLÇME VE DEĞERLENDİRME

## ALANLARI

Eğitim bilgi, beceri, tutum kazanma süreci olup öğrenmede bilişsel, devinişsel ve duyuşsal alanda gerçekleşmektedir. Ölçme-değerlendirme öğretilenlerin, kazanılıp kazanılmadığının sınanması olduğuna göre; sinama işleminde bilgi, beceri ve tutuma yönelik olacaktır. Ancak bu üç davranışın öğretilmesi de, ölçme-değerlendirmesi de, birbirinden çok farklıdır. Bu nedenle ölçme ve değerlendirme üç alanda incelenmektedir.

I-Bilgiyi ölçme ve değerlendirme.

II-Beceriye ölçme ve değerlendirme.

III-Tutumu ölçme ve değerlendirme.

## I-BİLGİYİ ÖLÇME VE DEĞERLENDİRME

Bu alanın sınavları sözlü ve yazılı sınavlar olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

### A-SÖZLÜ SINAVLAR

Soruların sözlü sorulduğu ve cevapların sözlü alındığı sınavlardır. Öğrencilerin sözel becerilerini ölçmek için kullanılır. Bilgi ölçmede etkin bir yöntem değildir. Ölçmenin yansız yapılması güçtür. Sözlü ifade yeteneği, konuşma etkililiği, ses tonu, genel görünüş puana yansır. Puanlama

genel izlenimle yapılır. Cevaplayıcı ve puanlayıcı etkileşimi sınavı etkiler. Uygulama çok zaman alır ve her bireye farklı soru sorulması zorunluluğu vardır. Sözlü sınavlar geçerliliği, güvenilirliği, kullanılabilirliği, yansızlığı, kapsayıcılığı, düşük sınavlardır. Ancak, bilgi istenilen derinlikte yoklanabilir. Kopya ve cevabı şişirme önlenir. Sınav sırasında sözlü ifade yeteneği, kişilik ve tutumlar gözlenip ölçülebilir. Sözlü sınavların tek önemli avantajı "sözlü ifade becerisini" ölçmesidir. Komisyonlar tarafından yapılan sözlü sınavlar, daha çok soru sormak ve zaman kazanmak için düşünülebilir. Fakat komisyon üyeleri birbirlerini etkileyebilirler. Komisyon üyelerinin ayrı ayrı sınav yapması, ölçme ve değerlendirme yaparken oluşacak baskın karakterin hakimiyetini önlemektedir.

#### Etkili kullanım ilkeleri:

- 1.Ölçülecek hedef davranışlar listelenir ve bunları sınavacak sorular önceden hazırlanmalıdır.
- 2.Sorular açık, seçik, anlaşılır olmalıdır.
- 3.Soruların cevapları da istenmelidir.
- 4.Hangi cevaba ne puan verileceğini gösteren puanlama anahtarı hazırlanmalıdır.
- 5.Sözlü sınavlarda diğer sınavlarla ölçülebilecek bilgi, beceri ve tutumların sınanmasından kaçınılmalıdır.

6.Eğer sınavı komisyon yapacaksa; her komisyon üyesi öğrenciyi ayrı odalarda sınav yapmalı, puanlamalı ve bu puanların ortalaması alınarak değerlendirme yapılmalıdır.

## **B-YAZILI SINAVLAR**

Soruların ve cevapların yazıyla verildiği sınavlardır. Böylece istenildiğinde tekrar incelenebilecek sınav kağıtları ortaya çıkar.

Sınav süresi ön denemeyele saptanabilir. Kabaca eğitiminin sınav sorularını cevapladığı zamanın iki katı veya araştırma görevlilerinin sınav sorularını cevapladığı zamanın bir buçuk katı uygun olabilir.

### **1)Uzun Cevaplı Yazılı Sınav**

Açık uçlu sorular verilir, cevabı yazılı istenir. Soru sayısının kısıtlı olması, soruların belirsizliği (yoruma açık olması), puanlamanın kişiden kişiye değişiklik göstermesi, soru zorluk derecesinin kestirilememesi, bu sınavın güvenilirliğini azaltır. Soruların tüm hedef davranışları kapsayamaması, soruların belirsizliği, öğrencinin yazısının şekli, kompozisyon yeteneği, hızlı yazı yazma yeteneği, güvenilirliğin düşük olması; geçerliliği düşürür. Yansız puanlanması zordur. Bu sınava soru hazırlamanın az zaman alıştı kullanışlılığı artırır. Ancak cevaplama da, puanlama da uzun zaman alır. Çok sayıda öğrenci varsa kullanışlı değildir.

Tüm bunlara rağmen uzun cevaplı yazılı sınav öğretimin vazgeçilmez parçalarından biridir. Çünkü kompozisyon becerileri ve bilgiyi çözümleme-birleştirme yeteneği ancak açık uçlu yazılı sınav ile yoklanabilir. Bu durumlarda soru hazırlama ve puanlamada belli kurallara uyularak sakıncaları azaltılabilir.

#### Etkili kullanım ilkeleri:

- 1.Sorular açık, seçik ve anlaşılır olmalıdır.
- 2.Sorular cevapları sınırlandırarak şekilde hazırlanmalıdır.
- 3.Uzun cevaplı az soru yerine, kısa cevaplı çok soru sorulmalıdır.
- 4.Sorular kaynaklardan olduğu gibi alınmamalı, bilgilerin kullanıldığı daha üst düzeydeki zihin yetenekleri sorgulanmalıdır.
- 5.Sorular birbirinden bağımsız olmalıdır.
- 6.Sınavda sorulacak soruların üç katı soru hazırlanmalı ve bunlar arasından seçim yapılmalıdır.
- 7.Sorular önceden denenmeli veya diğer meslektaşların fikirleri alınmalıdır.
- 8.Sorular, ölçmek istenilen hedef davranışlara dengeli dağılmalıdır.
- 9.Soruların güçlük derecesi sınav amacına uygun olmalıdır.

Bu sınav, genel izlenimle puanlama, sınıflama, sıralama veya anahtarla puanlama yöntemleriyle puanlandırılabilir. Anahtarla puanlama yazılı sınav sakıncalarını azaltır. Eğitici soruların cevaplarını kısa ve önemli noktalar halinde listeleyip, puanlayarak, anahtarı hazırlar. Bu anahtar ile öğrencinin yazdıklarını karşılaştırılarak puanlar verilir.

## **2) Kısa Cevaplı Yazılı Sınav**

Öğrenci bir kelime, rakam veya kısa cümle ile soruyu cevaplar. İki şekilde olabilir:

a-Soru cümlesine cevap istenmesi.

"Kanı vücuda hangi organ pompalar? .... Kalp"

b-Bir cümlede bulunan boşluğun doldurulması.

"Kan ..... tarafından vücuda pompalanır. ... Kalp"

Bilme ve bilgiyi hatırlama yeteneğini sorgular. Öğrencinin istediği cevabı verme bağımsızlığı vardır. Cevaplar kısadır. Çok soru sorup kapsam genişliği sağlanabilir. Uzun cevaplı sınava göre daha güvenilir ve daha geçerlidir. Çeşitli bilgi ve beceri düzeyleri sorgulanabilir. Her eğitim düzeyine uygundur. Soruların hazırlanması ve puanlanması kolaydır ancak puanlayıcı değişik cevaplar karşısında tamamen yansız değildir. Puanlaması anahtar hazırlanarak kolayca yapılabilir. Fakat makina okuması söz konusu değildir.

Etkin kullanım ilkeleri:

- 1.Sorular açık, seçik ve anlaşılır olmalıdır.
- 2.Sorular birbirinden bağımsız olmalıdır.
- 3.Sorular, ölçülmek istenilen hedef davranışlara dengeli dağılmalıdır.
- 4.Soruların güçlük derecesi, sınav amacına uygun olmalıdır.

**3)Doğru-Yanlış Test Sınavı**

Verilen cümlelerin doğru veya yanlış olarak tanımlanması istenir. Hazırlanması, cevaplanması ve puanlaması kolaydır. Her düzeyde bilgiyi yoklayabilir. Ancak güvenilirliği azdır (bilinmediği halde şansla cevaplama %50'dir).

Etkili kullanım ilkeleri:

- 1.Önermelerin doğruluğu veya yanlışlığı kesin olmalıdır.
- 2.Sorular yalnızca tek önerme içermelidir.
- 3.Yanlışlık önemsiz ve aldatıcı noktada olmamalıdır.
- 4.Dikkat değil, bilgi ölçülmelidir.
- 5.Cümleler kısa, açık, seçik, anlaşılır olmalıdır.
- 6.Olumsuz, özellikle de çift olumsuz ifadelerden kaçınılmalıdır.

7.Sınavda toplamın yarısı kadar doğru, yarısı kadar yanlış cümle bulunmalıdır.

#### **4)Eşleştirme Test Sınavı**

Bir kolonda verilen bilgilerin veya önermelerin, karşısında bulunan kolondaki seçeneklerle eşleştirilmesi istenir. Tam eşleştirmeli olmayan (iki kolondaki önerme sayısı eşit olmayan) sorular daha uygundur.

##### **Etkili kullanım ilkeleri:**

- 1.Soru ölçülmek istenen bilgiye yönelik olmalıdır.
- 2.Soru kökü ve seçenekler kısa ve öz olmalıdır. Okuma yükü azaltılmalıdır.
- 3.Soru açık, seçik ve anlaşılır olmalıdır.
- 4.Soruda aldatıcı, bilmeceli ifadeler kullanılmamalıdır.
- 5.Sorular ders notu, ders kitabı gibi yazılı gereçlerden kelimesi kelimesine alınmamalıdır.
6. Önemsiz ayrıntıları sorgulanmamalıdır.
- 7.Sorular diğer sorulardan bağımsız olmalıdır. Bir soruda verilen bilgi başka bir sorunun cevabı olmamalıdır.

#### **5)Çoktan Seçmeli Test Sınavı**

Bu sınavdaki sorular, bir soru kökü dört veya beş seçenekten oluşur. Seçeneklerin biri doğru cevap, diğerleri çeldiricidir. Seçenek sayısı ve soru sayısı arttıkça



şans başarısı azalır. Geçerli ve güvenilirdir. Puanlaması ve cevaplama kolay; hazırlaması zordur.

Çeşitli şekillerde yapılandırılabilir.

1.Doğru cevabı kesin ve tek olanlar: Çeldiricilerin tümü yanlıştır.

Örneğin: "Kanı vücuda hangi organ pompalar?"

A)Böbrek B)Karaciğer C)Kalp D)Mide E)Akciğer"

2.Cevabı en doğru olanlar: Madde kökündeki sorunun kesinlikle doğru cevabı bulunmayabilir. Seçeneklerden en doğru cevabın seçilmesi istenir. İstenen derecelendirmediir. Aynı derecede doğru iki seçenek ister doğru, ister çeldirici olsun asla seçeneklerde yer almamalıdır. "Hepsi doğru", "hepsi yanlış" seçenekleri bulunmamalıdır.

Örneğin: "Kanın vücuda pompalanmasına kalbin hangi parçasının en fazla katkısı vardır?"

A)Sol karıncık B)Sol kulakçık C)Sağ karıncık

D)Sağ kulakçık E)Mitral kapak"

3. Madde kökü soru tipinde olan sorular: 1. ve 2. soru şekillerindeki örnekler gibi.

4.Madde kökü eksik cümle olan sorular: Kökte yarım bir cümle vardır ve seçeneklerin biriyle tamamlanması

istenir. Türkçe cümle yapısına uygun değildir, kullanılmamalıdır.

Örneğin: "Kanı vücuda pompalayan

- A)Böbrektir B)Karaciğerdir C)Kalbdır D)Midedir  
E)Akciğerdir"

5.Madde kökü olumsuz sorular: Madde kökünü olumsuz yapan sözcüğün altı çizilerek veya belirgin yazılarla gösterilmelidir. Sık kullanılmamalıdır. Hem kökte hem de seçeneklerde olumsuz ifadeler bulunmamalıdır.

Örneğin: "Vücuttaki hangi organ karın boşluğunda yer almaz?"

- A)Böbrek B)Karaciğer C)Kalp D)Mide E)Safrakesesi"

6.Bileşik cevap gerektiren sorular: Seçenekler bir dizi önermenin bileşimidir. Bu seçeneklerden biri istenir.

Örneğin:

I.Akciğer, karaciğer, böbrek

II.Böbrek, karaciğer, mide

III.Mide, barsak, mesane

IV.Kalp, karaciğer, mide

Yukarıdaki önermelerin hangisinde bulunan organların tümü karın boşluğundadır?

- A)I. ve III. B)I. ve II. C)II. ve III. D)II. ve IV. E)III. ve IV."

7. Bir paragraf, tablo veya şeklin; birden fazla sorunun kökü olduğu sorular: Sorular başta belirtilen bölüme dayalı olarak sorulur.

8. Ortak seçenekli sorular: Aynı seçeneklerle cevaplanabilecek çok sayıda soru için beş seçenek en başa yazılıp (örneğin 10-15 sorular için diye başlık konulmalıdır) sorular arka arkaya yazılır. Eşleştirme tipi sorulara benzer.

Çoktan seçmeli sorular ağırlıklı puanlarla puanlandırılabilir. Ancak puanlaması güçtür ve kazanılan yarar, harcanan güçlüğe değmez.

#### Etkili kullanım ilkeleri:

1. Soru ölçülmek istenen bilgiye yönelik olmalıdır. Kişisel görüş ve yargıların sorgulandığı sorular sorulmamalıdır.

2. Soru kökü ve seçenekler kısa ve öz olmalıdır. Gereksiz kelimeler, bilgiler verilmemeli, seçeneklerde aynı kelime tekrarlanmamalıdır. Okuma ve okuduğunu anlama yeteneği sorgulanmamalıdır. Okuma yükü azaltılmalıdır.

3. Soru kökü sorunun olası en büyük bölümünü kapsamalıdır. Seçeneklerin uzunluk, kapsam ve ifade tarzları benzer olmalıdır.

4. Soru açık, seçik ve anlaşılır olmalıdır. Kısaltmalardan kaçınılmalıdır. "Çoğunlukla, çoğu zaman, bazen, nadiren" gibi sözcükler içermemelidir.

- 5.Soruda aldatıcı, bilmeceli ifadeler kullanılmamalıdır.
- 6.Özel durumlar dışında seçeneklerde tek sayı yerine, sayı aralıkları verilmelidir. Rakam aralıkları birbirinin içinde olmamalıdır. Sayılar artan veya azalan tarzda verilmelidir. Rakamların birimleri belirtilmelidir.
- 7.Tüm seçenekler aynı uzunlukta olmalıdır.
- 8.Seçeneklerin tümü tekil veya çoğul olmalıdır.
- 9.“Hepsi doğru”, “hepsi yanlış” olabildiğince az kullanılmalıdır. Özellikle “hepsi yanlış” sayısal çözüm gerektiren sorularda kullanılmamalıdır (Yanlış çözümlerde cevap olur). “Hepsi doğru”, “hepsi yanlış” seçenekleri aynı soruda asla birlikte olmamalıdır.
- 10.Seçeneklerde birbirinin tersi iki seçenek bulunmamalıdır.
- 11.Doğru cevap her soruda farklı seçenekte olmalıdır.
- 12.Olumsuz soru kökünün seçenekleri olumsuz olmamalıdır.
- 13.Sorular ders notu, ders kitabı gibi yazılı gereçlerden kelimesi kelimesine alınmamalıdır.
14. Önemsiz ayrıntılar sorgulanmamalıdır.
- 15.Sorular diğer sorulardan bağımsız olmalıdır. Bir soruda verilen bilgi, başka bir sorunun cevabı olmamalıdır.

16.Soru sayısı artıkça güvenilirlik artar. Yaklaşık olarak 50 soruluk bir sınav güvenilirdir. Soru sayısı 15'den az ise güvenilirlik azalmaktadır.

## **6)Klinik Karar Verme Sınavı**

**(“CORE: Clinical Objective Reasoning Examination”)**

Birbiri peşi sıra gelen, basamaklandırılmış problemler hakkında soruların sorulduğu, istasyonlar vardır. Her istasyon bir soru taşır. Fakat soru kökü ve seçeneklerin her biri farklı sayfalarda durmaktadır. Önce soru sayfası okunur sonra seçenek sayfalarından biri alınır ve arkasına bakılır. Sayfanın arkasında o seçeneğin doğru mu, yanlış mı olduğu ve açıklaması yazmaktadır. Eğer seçilen doğru seçenekse, kağıdın arkasında bir sonraki istasyona gidilmesi istenir ve puan verilir. Seçilen yanlış seçenekse, kağıdın arkasında niye yanlış olduğunun açıklaması vardır ve diğer seçeneklere dönülmesi istenir. Doğru seçeneği içeren kağıt bulununcaya kadar öğrenci seçenek kağıtlarını inceler ve bulduktan sonra diğer istasyona geçer.

## **SORU ANALİZİ**

Bir sınavda sorulan soruları niteleyen üç özellik vardır: zorluk derecesi, ayırt edicilik derecesi ve seçeneklerin frekans dağılımı. Bu üç özelliğe dayanılarak sınav için soru seçilir, soru bankaları oluşturulur.

## 1) Zorluk Derecesi

Zorluk derecesi, öğrencilerin yüzde kaçının o soruyu doğru cevapladığıdır. Soruyu doğru cevaplayanların sayısının, toplam cevaplayanların sayısına bölünmesiyle elde edilir.

$$\text{Zorluk Derecesi} = \frac{\text{DCS}}{\text{TCS}}$$

DCS: doğru cevaplayanların sayısı

TCS: toplam cevaplayanların sayısı

Bir sınavdaki soruların zorluk derecelerinin, normal dağılım göstermesi ve ortalamasının %50 civarında olması beklenir. Bu nedenle bir sınavın çoğunlukla, zorluk derecesi %30 ile %70 arasında olan sorulardan oluşması istenir. Ancak her sınavda ayırd ediciliği iyi olmak koşuluyla, zorluk derecesi %30'un altında veya %70'in üstünde sorular da olabilir. Normal dağılım gösteren bir sınav başarısı için soruların:

%10'unun zorluk derecesi %1-20,

%20'sinin zorluk derecesi %21-40,

%40'ının zorluk derecesi %41-60 a,

%20'sinin zorluk derecesi %61-80,

%10'unun zorluk derecesi %81-100 arasında, seçilebilir.

## 2) Ayırt Edicilik Derecesi

Sorunun üst ve alt öğrenci kümelerini, anlamlı olarak, ayırt edip edemediğini gösterir. Notlar en yüksekten en düşüğe sıralanır. İlk %27 üst, son %27 alt öğrenci kümelerini oluşturur.

$$\text{Ayırt Edicilik Derecesi} = \frac{\text{ÜÖK} - \text{AÖK}}{\text{TÖK}}$$

ÜÖK: Üst öğrenci kümesinde doğru cevap verenlerin sayısı

AÖK: Alt öğrenci kümesinde doğru cevap verenlerin sayısı

TÖK: Üst ve alt öğrenci kümelerindeki toplam öğrenci sayısı

Ayırt edicilik derecesi -1 ile +1 arasında bir değerdir.

Bu değerın yüksek olması, sorunun ayırt ediciliğinin yüksek olduğunu gösterir. Çok zor veya çok kolay soruların ayırt ediciliği azdır.

Soruların ayırt edicilik derecelerine göre, seçimi ve sınıflandırılması yapılabilmektedir. Buna göre:

0.40 ve üstü ise; çok iyi sorudur,

0.30–0.39 ise; iyi sorudur,

0.20–0.29 ise; soru düzeltilmelidir,

0.19'in altında ise; kötü sorudur, atılmalıdır.

### 3) Sorunun Seçenek Frekansının Dağılımı

Seçeneklerin cevaplanma frekansları incelenir. Doğru seçeneğin en yüksek frekansta olması, çeldiricilerin gittikçe azalan frekanslarda sıralanması beklenir. Ek olarak, doğru cevabın üst öğrenci kümesinde yüksek, alt öğrenci kümesinde düşük olması; çeldirici frekanslarında tam tersinin gözlenmesi, istenir.

## II-BECERİYİ ÖLÇME VE DEĞERLENDİRME

Devinişsel (psikomotor) alanda öğrenilen davranışların ölçülüp değerlendirilmesidir. Ancak tüm becerilerin bir de bilişsel (bilgi) dayanakları vardır. Diğer yandan beceriler tutumları da doğururlar. Dolayısıyla becerinin bilgi ve tutum boyutlarının da dikkate alınması gerekir.

Becerilerin ölçülmesi güçtür. Beceriler geçerliliği ve güvenilirliği en yüksek olarak, yeterliliğe dayalı ölçme ve değerlendirme yöntemleriyle ölçülüp değerlendirilebilirler. Ölçmede becerinin yapılışına veya ürüne veya her ikisine de puan verilebilir. Becerinin edinilmesi için becerinin tüm kritik basamaklarını içeren “öğrenim rehberi” hazırlanmalı, rehber eşliğinde öğretilmeli ve sonunda daha az ayrıntılı “değerlendirme rehberi” eşliğinde, yansız ölçülüp değerlendirilmelidir (bakınız sayfa 197, 200 Ek-1 ve Ek-2). Öğrenim ve değerlendirme rehberleri, o beceride uzman



bir çok kişinin fikri alınarak, o alandaki kişilerin uzlaşması sonucu oluşturulmalıdırlar.

### Etkin kullanım ilkeleri:

- 1.Beceriye oluşturan kritik davranışlar analiz edilmeli ve basamaklandırılmalıdır (değerlendirme rehberi).
- 2.Becerinin ortaya konacağı ve gözlenebileceği bir ortam yaratılmalıdır.
- 3.Beceri gerçek ortamda veya benzeşim ortamında gözlenerek "değerlendirme rehberiyle" değerlendirilmelidir.
- 4.Beceri basamaklandırılarak değerlendirilmelidir. Basamaklandırma, çok basamaklı (kötü=0, orta=1, iyi=2, çok iyi=3 veya geliştirilmesi gerekir, yeterli, usta gibi) veya iki basamaklı (yeterli-yetersiz, var-yok, yaptı-yapamadı, 1-0 gibi) olabilir.

## **III-TUTUMU ÖLÇME VE DEĞERLENDİRME**

Duyuşsal alanda öğrenme sonucu kazanılan tutumların, öğretilmesi de, ölçme-değerlendirmesi de oldukça zordur. Eğitim sistemimizde mesleki tutumlar, eğitimin bilgi ve beceriden farklı bir ürünü olarak, genellikle ölçülmez ve değerlendirilmezler. Oysa tutumların değerlendirilmesi çok önemlidir.

Kazandırılmış tutumlar da yeterliliğe dayalı ölçme-değerlendirme kriterlerine göre ölçülüp değerlendirilebilirler. Ancak o konunun uzmanlarının üzerinde uzlaştığı “tutum öğrenim rehberi” ve “tutum değerlendirme rehberi” nin hazırlanması gerekir.

Değerlendirmede olumsuz tutumlar ve ilgisizlikler; başarısızlık gibi yorumlanmamalıdır. Tutumlar bir alandaki eksikliklerin ve yanlışlıkların ortaya çıkarılması için ölçülür. Bundan sonra yapılacak eksikliğin giderilmesi, yanlışın düzeltilmesidir. Tamamlayıcı eğitim planlanmalıdır.

#### Etkin kullanım ilkeleri:

Beceri değerlendirme ilkelerinin aynısıdır.

## **YANSIZ YAPILANDIRILMIŞ KLİNİK SINAV**

### **(“OSCE: Objective Structured Clinical Examination”)**

Tıp eğitiminde kullanılan bu sınav tipi ile bir çok davranış (bilgi, beceri, tutum) ayrı ayrı ve bir arada sınanabilir. Öğrenci sırasıyla bir dizi soru istasyonuna gider ve orada kendisi için hazırlanmış olguyu, durumu veya olayı inceler. O istasyonda konuyla ilgili her düzeyde bilgi, beceri ve tutum yansız olarak sınanır. Sınavın “değerlendirme rehberleri” eşliğinde yapılması yansızlığı sağlamaktadır. Bu şekilde puanlayıcının değişmesi, alınan puanı etkilememektedir. Yüksek geçerlilik ve güvenilirlik sağlamaktadır. Hazırlanması zordur ancak puanlaması ve

uygulaması; aynı durumu ölçecek başka sınavlarla karşılaştırıldığında daha kolaydır.

## **PROJE YÜRÜTME SINAMASI**

### **(“PET: Project Execution Test and Portfolio”)**

Ürüne dayalı değerlendirme biçimidir. Öğrenci belli bir zaman içinde eğitici rehberliğinde bir ürün ortaya koyar. Bu ürün bir derleme yazılması veya bir aletin yapılması veya bir preparatın hazırlanması olabilir. Bu değerlendirme yöntemi öğrencinin bilgisini ve becerisini kullanarak bir ürün ortaya koyup koyamadığını sınar. Yüksek öğretimde kazandırılmak istenen mesleki becerilerin, sınanması için iyi bir yoldur.

## **EĞİTİCİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ**

Eğitim sürecinde öğrencilerin değerlendirilmesini eğitici yapar. Ancak eğitimin en önemli belirleyicisi olan eğiticinin de değerlendirilmesi gerekir. Bu, eğiticinin kendi eksiklerini tamamlamasını sağlayacak tek yoldur. Eğiticinin değerlendirilmesi:

1.Öğrencilerle: Anketler, görüşmeler ve tartışma ekipleriyle yapılabilir. En çok tercih edilen anketlerdir.

2.Öğrenci başarılarıyla: Öğrenci başarılıysa, eğitici de başarılıdır.

3.Çalışma arkadaşları tarafından: Dersin bir denetçi öğretim üyesi tarafından gözlenmesi ve eğiticiye geri bildirim verilmesidir.

4.Kendi kendini değerlendirme: Ders sırasındaki ses veya video kayıtlarının izlenmesi ve tartışılması yoluyla yapılır.

# EĞİTİMDE KALİTE NEDİR?

## KALİTE NEDİR?

Kalite, farklı kurum ve kuruluşlar tarafından farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Amerika Birleşik Devletleri Kalite Kontrol Derneği (ASQC) “bir mal veya hizmetin belirli bir gerekliliği karşılayabilme yeteneklerini ortaya koyan özelliklerin tümü”; Avrupa Kalite Kontrol Organizasyonu (EOQC) “bir malın veya hizmetin tüketicinin isteklerine uygunluk derecesi”; Türk Standartlar Enstitüsü (TSE) “bir ürünün veya hizmetin belirlenen veya olabilecek gereksinimleri karşılama yeteneğine dayanan özelliklerin toplamı” diye kaliteyi tanımlamaktadırlar. Bu gün Dünyada en çok TS-EN-ISO 9000 standartlarının tanımladığı “Kalite Güvence Sistemi” kullanılmaktadır. Türk Standartları Enstitüsü üye olduğu Uluslararası Standartlar Birliği'nin (ISO) 1987 yılında önerdiği bu standartları 1988'de kabul etmiştir. İmalat ve hizmet sektöründe bu standartlar rahatlıkla uygulanabilmektedir.

## SÜREKLİ KALİTE İYİLEŞTİRME

### (Toplam Kalite Yönetimi) NEDİR?

1910'larda Amerika'da gelişen “kalite kontrolü” kavramı (kaliteyi kalitesizden ayırma işlemi); daha sonra

Japonya'da "kalite güvencesi" kavramını (çalışanların birim için ve birimler arası öneriler üreterek kalitenin artırılması) doğurmuştur. 1990'lı yıllardan beri, birim değil, tüm kurum çalışanlarının kaliteyi artırıcı çalışmalara katılması "toplam kalite yönetimi" veya "sürekli kalite iyileştirme" yaklaşımını ortaya çıkarmıştır. Diğer yandan sürekli kalite iyileştirmenin bazı şirketlerde başarılı olmaması nedeniyle "stratejik yönetim" de önerilmiştir. Ancak endüstride ortaya çıkan sürekli kalite iyileştirme yaklaşımı, sağlık ve eğitimde başarılı bir şekilde uygulanmaktadır.

Sürekli kalite iyileştirme güçlü liderlik, katılımcı yönetim ve ekip çalışmasının bileşimi olarak, hatasız ürün verme veya eksiksiz müşteri memnuniyetini sağlamaya yönelik, bir yönetim biçimi olarak tanımlanmaktadır. Amacı, savurganlığı önlemek, verimliliği artırmak, kaliteyi yükseltmek, parasal giderini düşürmek, işlem zamanını kısaltmak, sürekli iyileşme ve gelişmeyi sağlamaktır.

#### Sürekli kalite iyileştirmenin ana ilkeleri:

- 1.Müşterinin (öğrenciler, mezunlar, işverenler, veliler, hükümet, toplum) gereksinim ve beklentilerine odaklanma.
- 2.Kalite için aynı amaç ve değerlere dönük bir kültür yapısı içinde çalışma.
- 3.Bölümler ve birimler arasında iletişim engellerini ortadan kaldırma.

- 4.Tasarım ve uygulamalarda sıfır hatalı üretim/hizmet sunumunu amaçlama.
- 5.Üretilen bilgileri, sistemin iyileştirilmesi için alınan kararlara destek olarak, kullanma.
- 6.Çalışanların hizmet içi eğitimini sürekli kılma.
- 7.İşlem iyileştirmesinin ekip çalışmalarıyla yürütülmesini sağlama.
- 8.Liderlik anlayışını tüm birimlerde yaygınlaştırma.

Sürekli kalite iyileştirmeye geçme sürecinin, bir üniversite veya fakülte için yaklaşık on yıl olduğu söylenmektedir. Sürekli kalite iyileştirme için öncelikle amaçlar ve hedefler çok iyi düşünülerek belirlenmeli ve sistemin kurumsallaşması için, kurumun tüm bireylerinin davranışlarında ve kurum kültüründe değişiklikler oluşturacak hizmet içi eğitim verilmelidir. Sürekli kalite iyileştirmede kurumun en değerli kaynağı, onun personelidir (akademik, idari, destek). Üniversiteler bir eğitim kurumu olmalarına rağmen, öğrenci dışında, kendi çalışanlarını eğitmezler. Oysaki çalışanların da bilgi, beceri ve tutumlarının sürekli geliştirmeye ve iyileştirmeye gereksinimleri vardır. Çalışanların tümü, sürekli kalite iyileştirmede organizasyonel öğrenme süreci içindedirler. Bu aslında hata belirleme ve düzeltme sürecidir. Organizasyonel öğrenme için, kurumda ortak yaşam

kültürü gelişmiş olmalıdır. Ortak yaşam kültürü, karşısındakini ön koşulsuz ve ön yargısız dinleyebilme, saygı duyma, sorulara ve söylenene ciddi cevap verme, selam verme, hatır sorma eylemlerini içerir. İnsanların bizden farklı düşünebileceklerini kabul etmek, paylaşmak ve başkalarının başarısına birlikte sevinmek, başarısızlıklara birlikte üzülmeğdir.

Sürekli kalite iyileştirmenin uygulanabilmesini ve başarısını belirleyen dokuz etken bildirilmiştir:

1.Liderler: Rektör, dekanlar, idari birim yöneticileri, akademik birim başkanları lider özelliklerine sahip olmalıdır. Liderler sürekli kalite iyileştirme felsefesini anlamalı, benimsemeli ve kendilerini adanmışlardır. Bu alandaki çalışmalara öncülük etmelidirler. Sürekli kalite iyileştirme kültürünü yaratabilmeli, sürdürebilmeli ve günlük yönetime yansıtabilmelidirler. Sürekli kalite iyileştirme girişimlerine uygun ve yeterli kaynak ayırabilmelidirler.

2.Politika ve stratejiler: Yüksek öğretim kurumunun görev tanımı (milyon) ve geleceğe ilişkin hedeflerinin (vizyon) temel ilkelerinin, sürekli kalite iyileştirme ilkeleriyle uyumlu olması gerekir. Tüm çalışanların katılımıyla belirlenen politika ve stratejiler hakkında, herkesin sürekli bilgilendirilmesi ve düzenli toplanan geri bildirimlerle bunların gözden geçirilip, iyileştirilmesi; sağlanmalıdır.



3.İnsan kaynakları yönetimi: Kurumun politika ve stratejileriyle uyumlu bir insan kaynakları yönetimi geliştirilmeli ve sürekli gözden geçirilerek iyileştirilmelidir. Ayrıca kurumun tüm insan kaynaklarının sürekli kalite iyileştirmeye katılımları özendirilmeli ve çalışanların tümü sürekli kalite iyileştirme doğrultusunda hizmet içi eğitimden geçirilmelidir.

4.İnsan dışı kaynaklar: Kaynaklar sürekli kalite iyileştirme politika ve stratejilerini destekleyici biçiminde kullanılmalıdır. Bu bağlamda bilişim teknolojisine kaynak ayrılması çok önemlidir.

5.Süreçler: Başarıda önem taşıyan, tüm idari ve akademik süreçler öncelikle tanımlanmalıdır. Tanımlama süreci, değerlendirme ve iyileştirmenin ilk basamağıdır. Tanımlamanın ardından, kurumun değer yaratan süreçlerinin sürekli gözden geçirilmesi ve iyileştirilmesi için bir kurum kültürünün oluşturulması gerekir.

6.Müşteri doyumu (tatmini): Yüksek öğretimde öğrenciler, mezunlar, işverenler, veliler, hükümet, toplum müşteri olarak kabul edilebilir. Bu topluluğun, okulun kişiye kazandırdığı bilgi, beceri ve tutumlardan memnun olması beklenir.

7.Çalışanların doyumu (tatmini): Eğitim kurumundaki tüm çalışanların sürekli kalite iyileştirme yönetiminden memnun olmaları gerekir.

8.Toplum üzerine etkiler: Yüksek öğretim kurumlarının toplum üzerine etkilerini sistematik olarak değerlendiren ve güvenilir bilgiler sağlayan bir mekanizma kurulmalıdır.

9.İşletme olarak elde ettiği sonuçlar: Yüksek öğretim kurumunun parasal ve parasal olmayan ölçülerde bir işletme olarak yaşayabilirliğini sağlayan çeşitli göstergeler ile sürekli değerlendirilmesi gerekir. Süreçlerin iyileştirilmesinde bu değerlendirme verileri kullanılmalıdır.

## **EĞİTİMDE KALİTE**

Eğitimde kalite, eğitilmiş kişilerin aldıkları eğitim ile edindikleri bilgi, beceri ve tutumlarıyla; toplumun gereksinim ve isteklerine beklenen düzeyde cevap verebilmesidir. Aslında kalite müşterinin istek ve gereksinimlerinin karşılanmasıdır. Yüksek öğretimin müşterileri, öğrenciler, veliler, işverenler, toplum ve devlettir. Eğitim planlaması yapılırken bu toplulukların gereksinim ve beklentilerinin tümü göz önünde bulundurulmalıdır. Öğrenciler, kaliteli eğitim olanağının elde edilebilirliğini, ulaşılabilirliğini; öğrenmenin uygunluğunu, rahatlığını; kurumun kendisine karşı tutumunu dikkate alırlar. Eğitimlerinin bitiminde mesleki performanslarına göre eğitimi değerlendirirler. Mezun “eğitimim yüksek kalitedeydi; çünkü beni, işimi iyi yapmaya ve başarılı bir şekilde yaşamaya hazırladı”,

diyorsa ve mezunun hizmet verdiği toplum, verilen hizmetin niteliğinden hoşnutsa, eğitim kalitelidir.

Kaliteyi sağlamak için uygulanan eğitimin üç özelliği göz önünde bulundurulur.

1)Verimlilik ("productivity"): Eğitimin ürünü istenilen "bilgi, beceri ve tutumun" kazandırıldığı mezunlardır. Eğitim süreci nitelik (sayısal) ve nitelik (özellikler) olarak değerlendirilir. Program geliştirme aşamasında saptanan nitelik ve niceliklere, eğitim sürecinin sonunda ne kadar ulaşıldığı "iç verimliliğidir". Mezun edilen öğrencinin alanda gereksinim duyulan bilgi, beceri ve tutumların ne kadarını kazandığı ve tüm mezunlardan ne kadarının bu yetileri sahip olduğu "dış verimliliği" oluşturur. Verimli bir eğitimde iç ve dış verimliliğin yüksek olması beklenir. Eğer iç verimlilik düşükse, dış verimlilik de düşüktür. İç verimlilik yüksek, dış verimlilik düşükse; ya gereksinim iyi saptanmamıştır ya da amaç ve hedefler gereksinime uygun olarak yapılandırılmamıştır. Sonuçta eğitim süreci toplumun gereksinimlerine cevap verememektedir.

2)Etkinlik ("effectiveness"): Kullanılan yöntemlerin kalite oluşumuna etkisi anlamına gelmektedir.

3)Yeterlilik ("effeciency"): En az girdi ile, en çok verim alma sürecidir. Ucuz ve kolay olan, aynı sonucu verecekse tercih edilir.

## Eğitim Kalitesinin Değerlendirilmesi

Eğitimde nitelik kavramı görece bir kavramdır ve ancak derecelendirme ölçütleri ile ortaya konabilir. Eğitimin niteliği, öğrenciye kazandırılmak istenen hedef davranışların kazanılıp kazanılmadığına göre değerlendirilmektedir. Bu genel yaklaşım, ürünün (öğrencinin) değerlendirilmesidir. Ancak son zamanlarda, yalnızca ürünün değil, üretim basamaklarının da değerlendirilmesi önerilmektedir. Bu yöntemle önceden değerlendirme yapıldığı için, destek ve teşvikle, eksik ve hatalı bölümler sürecin bitimine gelmeden düzeltilenmektedir. Böylece eksikler ve yanlışlar süreç içinde düzeltilindiği için, sonuç (ürün) her zaman iyi olmaktadır.

Bilindiği gibi geri besleme ve düzenleme olmaksızın, sistemlerin çökmesi kaçınılmazdır. Bu nedenle eğitim sisteminde kalite değerlendirmesi toplum için yaşamsal değer taşır. Eğitim kalitesinin değerlendirilmesi tüm çağdaş ülkelerde çok önemsenmekte ve sürekli yapılmaktadır. Resmi, yarı resmi veya özel kurumlar üniversitelerin eğitimini sürekli değerlendirmektedirler. Elde edilen değerlendirme sonuçları kamuya ilan edilerek; hem o eğitim kurumunun prestiji, hem de devletin o kuruma verdiği parasal kaynaklar belirlemektedir. Örneğin İngiltere'deki yarı resmi Değerlendirme Kurulu, eğitim

kurumlarını düzenli aralıklarla, kurumun kendisi için belirlediği amaç ve hedefleri temel alarak, incelemekte ve değerlendirmektedir. Bu inceleme ve değerlendirme, altı bölümde yapılmaktadır:

1)Eğitim programının tasarımı, içeriği ve düzenlenmesi: Eğitim programı, kurumun amaç ve hedeflerine uygun olmalıdır.

2)Öğretme, öğrenme ve değerlendirme: Öğretim ve ölçme-değerlendirme süreçleri kurallarına uygun yapılmalıdır. Öğretim üyelerinin eğitici etkinlikleri ve eğitim alt yapısı (dersane, laboratuvar, öğrenim araç-gereçleri) bu süreçleri etkilediği için, sürekli iyileştirilmelidir.

3)Başarının değerlendirilmesi: Öğrencilerin, mezunların, işverenlerin görüşü alınmalı ve başarı başlangıçta belirlenen amaç ve hedefleri kapsamalıdır. Eğitici ve yönetici başarıdan sorumlu olmalı ve hesap vermelidir.

4)Öğrenci desteği: Öğrencilere akademik, sosyal ve sağlık sorunları için destek olunmalı; rehberlik edilmelidir. Üniversiteye alışma süresi içinde destek programlar hazırlanmalı; sağlık, geçinme ve barınma sorunları çözülmelidir. Mezuniyet sonrasında, mesleki ilerleme için bilgilendirme ve destek verilmelidir.

5)Öğrenim ve sosyal alt yapı kaynakları: Kütüphane olanakları, dersaneler, laboratuvarlar ve öğrenci sosyal tesisleri (yurtlar, yemekhaneler, kantinler, dinlenme tesisleri) yeterli ve uygun şartlarda olmalıdır.

6)Nitelik sağlama ve niteliği geliştirme: Niteliğin iyi olması sonucu, daha iyi kurumsal görüntü; öğrenci bağlılığı, tercihi ve isteği elde edilir. Bunun için kurumun kendi kendini değerlendirme sistemi olmalıdır. Kendi kendini değerlendirmede öğretim becerileri, öğretme-öğrenme etkinlikleri ve öğrencilerin başarıları dikkate alınır. Standart sınavlarla öğrencilerin bilgiyi kazanma başarısı ölçülür. Yeterlilik ölçümü ile öğrencilerin yalnızca bilgisi değil, beceri ve tutum kazanma başarısı da ölçülebilir. Ancak bilgiye ve yeterliliğe dayalı ölçekler öğrencinin gerçek yaşamdaki mesleki başarısını tam göstermeyebilir. Bu nedenle mezunların performanslarının değerlendirilmesi, eğitim kalitesini değerlendirmenin en iyi yoludur. Eğitim sonrası izleme, verilerin toplanması bakımından çok önemlidir ve öğrenci kurumdan ayrılmadan önce başlamalıdır ("balık suya atlamadan kuyruğuna ip bağlanması"). Sistemli gözlem ve ölçme ile alan çalışması yapılabilir. Mezunlara postalanan anketlerle de bu sağlanabilir; ancak yerinde gözlem çok önemlidir.

Diğer yandan eğitimin sürekli yüksek kalitede olması için diğer tüm kurumsal işlevlerin de (araştırma, hizmet)

yüksek kalitede olması gerekir. Çünkü eğitim, araştırma ve hizmetle desteklenen bir işlevdir. Bunun için araştırma ve hizmet değerlendirme kurulları yapılandırılmalıdır.

Aslında tüm işlevlerde kalitenin sağlanması ve sistemin iyileştirilmesi üst yönetimin görevidir. Yöneticilerin, yol gösterme, öncülük etme, çalışanların güdülenmelerini ve bireysel gelişmelerini sağlama, özellikleri; yani liderlik özellikleri olmalıdır. Bu nedenle üst yönetimin lider özellikleri taşıyan kişilerden oluşturulması gerekir.

## **LİDERİN ÖZELLİKLERİ NELERDİR?**

Yöneticilerde bulunması gereken 12 lider özelliği tanımlanmıştır:

1.Lider çevresinde "ideal" etki yaratır. Bu, insan ilişkilerinde hayran olunan, saygı duyulan ve güvenilen kişilik özelliklerinin sürekli yansıtılmasıdır.

2.Kurumun gelişmesi için stratejiler belirler ve çalışanlarla tartışır.

3.Öğrenen, karşılıklı etkileşen bir örgüt yaratır ve yönetir.

"Anlamıyorsan tanımlayamazsın

Tanımlayamazsan ölçemezsin

Ölçemiyorsan yönetemezsin

Yönetemiyorsan başarılı olamazsın."

4. Paylaşılmış bir görev anlayışı ve katılımı belirlenen bir "kurum vizyonu" yaratır.

5. Çalışanları güdüler. Güdülemede başlangıç, çalışanların yapılan işin neden ve niçin yapıldığını bilmeleridir. Bu işi anlamlı hale getirir, önemsenmesini ve değer verilmesini sağlar.

6. Çalışanlara sınırsız ve sürekli kaynak sağlayarak, kendilerini geliştirme şansı verir.

7. Yaratıcılığı cesaretlendirir.

**"Yaratıcılığı geliştirici sözler:**

a- Başka düşünceler var mı?

b- Bize uygun seçenekleri gözden geçirelim.

c- Daha başka hangi bilgileri alabiliriz?

d- Başka kimin görüşünü alabiliriz?

e- Eğer olmazsa?

f- Nasıl geliştirebiliriz?

g- Başka kim katkıda bulunabilir?

h- Neden hep böyle yapıyoruz?

i- Düşünceni biraz daha açıklayabilir misin?

j- Daha başka nasıl yapalım?

k- Demek istediğin öyle mi?



l-... konusunda yardımına gereksinimim var.

m-Teşekkür ederim.

n-Büyük fikir.

**Yaratıcılığı öldüren sözler:**

a-Daha önce denedik olmadı.

b-Çok zaman alır.

c-Çok masraflı olur.

d-Yeni sistemler gerektirir.

e-Hiç bir zaman onaylanmaz.

f-Neden bana bir yazı ile bildirmiyorsunuz.

g-O konuda bir makale yaz.

h-Bu taslak bir önlem.

i-Bunu burada yapamazsın, bizim tarzımız değil.

j-... bey bunu beğenmez.

k-Bozulmadıkça tamir etme.

l-Şu anda zamanımız yok, çok meşgulüz.

m-Belki sonra.

n-Bütçede yok."

8.Çalışanların içinde bulunmaktan mutluluk ve onur duyacakları, düşündüklerini rahatça söyleyebilecekleri, bir ortam sağlar.

9.Çalışanların iş zevkini tatmaları ve işlevlerini en iyi duruma getirmeleri için, uğraşır.

10.Çalışanları yeterliliklerine uygun olarak yetkilendirir ve yetkilendirdiklerinden sorumluluk bekler (yeterliliksiz yetki, yetkisiz sorumluluk olmaz).

11.Güven yaratır, yardım eder, yargılamaz, hataları eleştirmez.

12.Sorun çözmede kararlı ve yansız davranır.

**Lider başarısı için bazı küçük ipuçları da önerilmiştir. Bu başarıda:**

“En önemli 6 sözcük: Evet ben hata yaptığımı kabul ediyorum.

En önemli 5 sözcük: Aferim iyi bir iş yaptınız.

En önemli 4 sözcük: Bu konuda düşünceniz nedir?

En önemli 3 sözcük: Eğer izin verirseniz.

En önemli 2 sözcük: Teşekkür ederim.

En önemli 1 sözcük: Biz.

En önemsiz 1 sözcük: Ben.”

Yöneticiler eğitimden birincil sorumlu olarak kalitenin temel belirleyicisidir. Yöneticilerin sahip olmadığı liderlik özellikleri ve sahip olduğu bazı ön yargılar, kalite

iyileştirmenin en önemli engelleridir.Yöneticilerin kalite iyileştirme konusunda bazı hastalıkları da tanımlanmıştır:

“1.Sorunu kabul etmeme (aslında sorun yok): Yöneticiler tarafından kurum olduğu gibi değil, görülme istenilen gibi algılanır.

2.Sorunu görüp de görmezlikten gelme (biz sorunu çözdük): Yönetim sorunu görür, “merak etmeyin halledeceğiz” der. Ya hiç bir şey yapmaz ya da eski işe yaramaz yöntemleri sürdürür.

3.Bilgiyi paylaşmama (her şey aklımda).

4.İlişkilendirememe (gördüğüm bana yeter).

5.Ders almama (ders almam, ders veririm): Önemli olan sorunları çözmek değil, sorunların ortaya çıkmasını engellemektir.

6.Bilgi üretilmesini engelleme (ben bilirim): Yöneticinin işi, amaçlara ulaşılması için insanların, kaynakların ve bilginin düzenlenmesine fırsat yaratmaktır; her şeyi bilmek değil.

7.Sorunlarla kişileri karıştırma (suçlu kim): Temel olan sorunu yaratan nedenlerdir, kişiler değil.

8.Mimariyi ve sistemi anlamamak (çözüm şu, hayır bu): Sorunlar %85 sistemden kaynaklanmaktadır.

9.Geçmişin başarılarına sığınma (biz başarılıyız): Başarı, yeni şartlara uyumlu sürekli olur. Güncelleşme ve iyileşme her zaman gereklidir.

10.Eğitimle öğrenmeyi garantileme (biz eğitimdeyiz): Verilen eğitim amaçlara uygun değildir. Ya da verilen eğitimin uygulama alanı yoktur. "

**Eğitimde kalite iyileştirme girişimlerinde, liderin aşağıdaki beş kişi tipini bilmesi istenmektedir:**

1.Yenilikçiler (Kaşifler): Değişiklik peşinde koşan gözleri hep gelecekte, sürekli daha iyisini arayan, olanla yetinmeyen insanlardır. Yenilikçileri yeni fikirler güdüler. Bir topluluğun yaklaşık %2.5'ünü oluştururlar.

2.Öncüler: Kaşifler gibi maceracıdırlar ve risk almayı severler. Ancak yeni bir şeyi denemek için, denemeye değer olduğuna inanmaları gerekir. Öncüler yeni durumun, olandan daha iyi olacağına inandırılarak, güdülenirler. Bir topluluğun yaklaşık %13.5'ünü oluştururlar.

3.Göçebeler: Cesurdurlar, fakat macerayı sevmezler. Hem ikna edilmeleri, hem de nasıl yapacaklarının iyice anlatılması gerekir. Göçebeler önerilenin daha iyi olduğu garantisine, nasıl gerçekleşeceği konusunda ayrıntılı kesin bilgilere ve bu konuda destek görecekları güvencesine sahip olmadan, adım atamazlar. Bir topluluğun yaklaşık %68'sini (%34 erken katılanlar ve %34 geç katılanlar) oluştururlar. Bu nedenle yeniliklerin kurumsallaşması için göçebelerin katılımı şarttır. Liderler, göçebelere yenilikler için güçlü ve sürekli bir güvence vermeli, destek olmalıdır.

Bu yapılmazsa göçebe karşı olanlar kümesine de geçebilir.

4.Sabit Görüşlüler (Statükocular): Yenileştirme başlangıcında, bu kişilere zaman ve enerji harcanmamalıdır. Bunlardan bazıları yenileşmeyi hiç bir zaman desteklemezler, bazıları sadece belli zamanlarda katılırlar, çok azı yenileştirmeye katılırlar. Sabit görüşlüler, çoğunluk veya yakın çevreleri yenileştirmeye katılmadan, bu işin içine girmezler. Bunlar için yapılabilecek en tehlikeli iş, zararsız bekleyen bu insanları baltalayıcıların yanlarına itmektir. Çünkü baltalayıcılar, ilk bu insanları ikna etmeye çalışırlar. Bir topluluğun yaklaşık %13.5'ünü oluştururlar.

5.Baltalayıcılar (Sabotajcılar): Yenileşmeye yalnızca karşı olmayıp, onu durdurmaya ve katılımı engellemeye kendilerini adarlar. Aslında yenilikçilere benzerler ve risk almaktan çekinmezler. Aralarındaki fark; yenilikçilerin herkesin girmekten korktuğu yerlere, girmesi; baltalayıcıların herkesin geride kalmaktan korktuğu yerde, geride kalmasıdır. Ekibin dışında kalma, baltalayıcıyı motive eder. Dışlanma ve karşı olumadan, doyum elde ederler. Bu nedenle baltalayıcılar dışlanmamalı, içeride gözetim altında tutulmalıdır. Yöneticiler bu insanları karşılarına almamalıdır. Bir topluluğun yaklaşık %2.5'ünü oluştururlar.

# SON SÖZ

Eğitici eğitimi konusuna kafa yormaya başladığım 1990 yılında benim bir hayalim vardı: On yıl içinde üniversitelerde eğitici eğitiminin gerçekleştirilmesi. Bu hayalim dokuz yıl sonra benim fakültemde yaşama geçti. Eğitici eğitimi kursları ve seminerleri düzenli olarak sürdürölüyor ve uygulama diğer fakültelere de yayılıyor. Bu hayalimin gerçeğeşmesine katkıda bulunan herkese sonsuz teşekkürlerimi sunmak isterim. Eğitimle ilgili olarak şimdi ki hayalim, üniversite işlevleri için "kalite kontrol" sistemlerinin kurulmasıdır. Bu hayalimin önümüzdeki on yıl içinde gerçeğeşmesini diliyorum.

Son olarak, eğitimde iyileştirme ve yenileştirmenin, uzun dikenli bir yol olduğunu anımsatarak; daha iyi bir gelecek için bu yola çıkanlara, "istemek ve sevmek bütün kapıları açar, kolay gelsin"; diyorum.

# TEŞEKKÜR

Metnin düzeltmelerini yapan sevgili kardeşim Zeynep Demirel Atasoy'a ve basımı gerçeğeştiren Türk Tabipleri Birliği Merkez Konseyi'ne teşekkür ederim.

# KAYNAKLAR

1. Addington J.E. %100 Düşünce Gücü, (1993).
2. Arat M., Baydere S., Bozkurt T., Çalkavur E., Özçer N., Uygur M. KalDer. Öğrenen Organizasyonlar, (1998).
3. Aydın M.S., Kaya D., Ceylan Y., Nalçacı E. Tıp Eğiticilerinin Eğitimi Projesi, (1992).
4. Bahar Özvarış Ş. Sağlık Eğitimine Bakış, (1997).
5. Balcı A. Zaman kullanımı. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 23(1):95-102, (1991).
6. Baysal J., İpşiroğlu N., İpşiroğlu Z., Ozil Ş. Yaratıcı Toplum Yolunda Çağdaş Eğitim, (1990).
7. Bloom B.S. Taxonomy of Educational Objectives. Handbook I. Cognitive Domain, (1956).
8. Boudemont S. Council of Europe. University teachers in Europe. Career structures and status, (1995).
9. Buscaglia L. Yaşamak Sevmek Öğrenmek, (1985).
10. Bülbül S. Türkiye'de Mesleki Teknik ve Gelir Getirici Yetişkin Eğitimi Çalışmalarını İnceleme Projesi, (1996).
11. Chapman G. Beş Sevgi Dili, (1996).
12. Cüceloğlu D. İnsan İnsana, (1987).
13. Cüceloğlu D. İyi Düşün Doğru Karar Ver, (1993).
14. Cüceloğlu D. İçimizdeki Çocuk, (1995).

15. Cüceloğlu D. İçimizdeki Biz. (1998).
16. Çoruh M. 1. Basamak Sağlık Hizmetlerinde Toplam Kalite Yönetimi, (1995).
17. Çoruh M. Yüksek Öğretimde Sürekli Kalite İyileştirme, (1997).
18. Çoruh M. Yüksek Öğretimde Toplam Kalite Yönetimi Prensiplerinin Uygulanması, (1998).
19. Demirel E. Bilim, eğitim, hizmet mi? Ticaret mi? Cumhuriyet Bilim Teknik, 393:10 (1994).
20. Demirel E. Tıp eğitimcilerinin pedagojik eğitimi. Toplum ve Hekim, 9(59):42-43 (1994).
21. Demirel E., Arda B. Eğitimcilerin eğitimi: Eğitim içeriği yeterliliğinin sağlanması. Toplum ve Hekim, 59(özel ek), s:29 (1994).
22. Demirel Yılmaz E. Bir anket denemesi (Mezuniyet sonrası farmakoloji eğitimi hakkında farmakoloji derneği üyelerinin görüşleri). Türk Farmakoloji Derneği Bülteni, 34:4-7 (1995).
23. Demirel Yılmaz E. Farmakoloji eğitiminde çağdaş çizgiye doğru. Türk Farmakoloji Derneği Bülteni, 30:5-6 (1995).
24. Demirel Yılmaz E., Nalçacı E., Karahan T., Arda B., Kalaycıoğlu O., Atakurt Y., Başkan S. Tıp eğitimcilerinin pedagojik eğitimi hakkında öğretim



- üyelerinin görüşleri. Tıp Eğiticilerinin Eğitimi Sempozyumu Kitabı, s:212-125 (1996).
25. Demirel Yılmaz E., Öz M., Puralı N., Demiryürek D., Güç O. Dünyada uygulanan mezuniyet sonrası farmakoloji eğitim sistemleri. Türk Farmakoloji Derneği Bülteni, 36:2-7 (1996).
26. Demirel Yılmaz E. Mezuniyet sonrası farmakoloji eğitiminde neredeyiz? Türk Farmakoloji Derneği Bülteni, 57:11-19 (1998).
27. Demirel Yılmaz E. Tıp eğitim sistemleri ve sorumluluklar. Cumhuriyet Bilim Teknik, 613:17 (1998).
28. Demirel Yılmaz E. Tıp eğitiminde eğiticilerin eğitimi gerekli midir? 1.Ulusal Tıp Eğitimi Kongresi Özet Kitabı, s:57-60 (1998).
29. Demirel Yılmaz E., Özyurda F., Arda B., Palaoğlu Ö., Karahan T., Dökmeci F., Akan H., Kemahlı S., Ayhan İ.H. Tıp eğitimi kalite kontrolünde öğrenci anketleri. 5. Sağlık Toplam Kalite Yönetimi Sempozyumu, (1999).
30. Demirel Yılmaz E. Mezuniyet sonrası farmakoloji eğitimiyle ilgili görüşler. Türk Farmakoloji Derneği XV. Ulusal Kongresi Bildiri Özetleri, s:P13-11 (1999).
31. Demirel Ö., Koç N. Yüksek Öğretimde Değişmeler, (1989).
32. Demirel Ö. Kuramdan Uygulamaya Eğitimde Program Geliştirme, (1997).

33. Demirel Ö. Öğretme Sanatı, (1999).
34. Ensari H. 21. Yüzyıl Okulları İçin Toplam Kalite Yönetimi, (1999).
35. Fincher C. The idea of the university in the 21st century: an American perspective. British Journal of Educational Studies, 41 (1) , 26-45, (1993).
36. Goleman D. Duygusal Zeka, (1995).
37. Guilbert J.J. Educational Handbook for Health Personnel, (1992).
38. Güneş F. Yetişkin Eğitimi (Halk Eğitimi), (1996).
39. Handfield-Jones R., Nasmith L., Steinert Y., Lawn N. Creativity in medical education:the use of innovative techniques in clinical teaching. Medical Teacher, 15 (1), 3-10, (1993).
40. Harrow A.J. Taxonomy of Psychomotor Domain: A guide for Developing Behavioral Objectives, (1972).
41. Henning R.H., Hogerzeil H.V., Kocabaşoğlu Y.E., Smith A.J., Summers R.. Teacher's Guide to Good Prescribing, (1998).
42. Hesapçıoğlu M. Öğretim İlke ve Yöntemleri. Eğitim Programları ve Öğretim, (1998).
43. Higher Education Funding Council For England. Assessors Handbook, (1998).
44. Kalite Eğitim Derneği Programı, (1998).

45. Kern D.E., Thomas P.A., Howard D.M., Boss E.B. Curriculum Development For Medical Education, (1998).
46. Kocabaşoğlu Y.E. OSCE in student assessment. PBL Master Class, (1999).
47. Kocabaşoğlu Y.E. CORE in student assessment. PBL Master Class, (1999).
48. Kocabaşoğlu Y.E. MCQ in student assessment. PBL Master Class, (1999).
49. Krathwohl D.R., B.S. Bloom, B.B. Masia. Taxonomy of Educational Objectives. Handbook II. Affective Domain, (1965).
50. Lewkonia M., Harasym P. H., Darwish H. Z. Early introduction to medical problem-solving. Medical Teacher 15 (1) , 57-65, (1993).
51. Littauer F. Kişiliğinizi Tanıyın, (1995).
52. Newble D., Cannon R.. A Handbook for Medical Teachers, (1995).
53. Özden Y. Eğitimde Dönüşüm. Yeni Değerler ve Oluşumlar, (1998).
54. Özden Y. Öğrenme ve Öğretme, (1998).
55. Özoğlu S.Ç., Koç N. Çağdaş üniversitede öğrencinin akademik başarısının ölçülmesi ve değerlendirilmesi, (1995).

56. Öztekin Z. Tıp Fakülteleri İçin Çoktan Seçmeli Soru Hazırlama İlkeleri, (1996).
57. Özyurda F., Dökmeci F. Tıp Eğitimi Alanında Eğitim Becerileri El Kitabı, (1999).
58. Porzig W. Dil Denen Mucize, (1986).
59. Price D.A., Mitchell A. A model for clinical teaching and learning. Medical Education, 27, 62-68, (1993).
60. Richards B.F., Carriaga L.D. A comparison between students in problem-based and traditional curricula at the same medical school: preparing for the NBME Part I. Medical Education, 27, 130-136, (1993).
61. Saban A. Öğrenme Öğretme Süreci. Yeni Teori ve Yaklaşımlar, (2000).
62. Scott P. The idea of the university in the 21st century: a British perspective. British Journal of Educational Studies, 41 (1):4-25, (1993).
63. Shinn G. Motivasyonun Mucizesi, (2000).
64. Smith N.J. The medical teacher. Journal of Medical Education, 34 (3):209-214, (1959).
65. Smith H.W. Hayatı ve Zamanı Yönetmenin 10 Doğal Yasası, (1995).
66. Sönmez V. Program Geliştirmede Öğretmen El Kitabı, (1994).
67. Sönmez V. Sevgi Eğitimi, (1997).

68. Steinert Y., Snell L.S. Interactive lecturing: strategies for increasing participation in large group presentation. *Medical Teacher*, 21(1):37-42, (1999).
69. Tanilli S. Nasıl Bir Eğitim İstiyoruz, (1989).
70. The Feasibility of Establishing a System of Quality Assessment in Universities in Turkey, (1998).
71. Turgut F. Eğitimde Ölçme Değerlendirme Metodları, (1997).
72. Türkiye Büyük Millet Meclisi Araştırma Komisyonu. Türkiye'de Tıp Eğitimi Öğrenci Boyutu, (1991).
73. Türkiye Büyük Millet Meclisi Araştırma Komisyonu. Türkiye'de Tıp Eğitimi Öğretim Üyesi Boyutu, (1991).
74. Türkiye Büyük Millet Meclisi Araştırma Komisyonu. Türkiye'de Tıp Eğitimi Yönetim Boyutu, (1991).
75. Varış F. Eğitimde Program Geliştirme. Teoriler-teknikler, (1996).
76. Varış F., Gürkan T., Gözütok D., Pektaş S., Babadoğan C., Gürbüztürk O. Eğitim Bilimine Giriş. (1998).
77. Wall D. Twelve tips on teaching the consultant teachers to teach. *Medical Teacher*, 21(4):387-392, (1999).

## EK-1

## KAN BASINCI ÖLÇME BECERİSİ İÇİN ÖĞRENME REHBERİ\*

Öğrencinin Adı ve Soyadı:.....

BASAMAKLAR	Gözlem 1		Gözlem 2		Gözlem 3	
	Yaptı	Yapmadı Yanlış yaptı	Yaptı	Yapmadı Yanlış yaptı	Yaptı	Yapmadı Yanlış yaptı
1.Hastanın oturtulması						
2.Hastanın sağ kolunun giysilerinin çıkarılması						
3.Sağ ön kolun bir desteğe yerleştirilmesi						
4.Tansiyon aleti manşonunun dirseğin 3cm yukarisına sarılması ve sabitlenmesi						
5.Steteskobun boyna takılarak hazırlanması						
6.Ön dirsek çukurundan brakiyal atar damar nabız atışının, sol el işaret, orta, yüzük parmakları ile hissedilmesi						
7.Brakiyal atar damar nabız atışının hissedildiği yere steteskop tamburunun yerleştirilmesi						
8.Steteskobun kulaklıklarının kulağa yerleştirilmesi						
9. Tansiyon aleti pompasının anahtarını kapanması ve manşonunun						

pompalayarak şişirilmesi						
10.Tansiyon aleti pompasının anahtarı gevşetilerek, havanın boşaltılmaya başlanması						
11.Seslerin duyulduğu andaki basınç düzeyinin okunması						
12.Boşaltmanın sürdürülerek, seslerin kaybolduğu andaki basınç düzeyinin okunması						
13.Manşonun havasının hızla boşaltılması						
14.Steteskop kulaklıklarının çıkarılması ve tamburun serbestleştirilmesi						
15.Tansiyon aleti manşonunun açılması ve koldan çıkarılması						
16.Hastaya kan basıncı değerlerinin bildirilmesi						
17.Tansiyon aletinin kutusuna konularak kaldırılması						
YORUM						

\*Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi model eğitimi öğrenme rehberinden değiştirilerek alınmıştır.

## GÖZLEM SONUÇLARININ YORUMLANMASI

- 1.Geliştirilmesi gerekir:** Basamakların atlanması veya yanlış yapılması
- 2.Yeterli:** Basamakların atlanmadan doğru bir şekilde yapılması, ancak basamakların düşünülerek, duraklayarak yapılması
- 3.Ustalaşmış:** Basamaklar atlanmadan, doğru şekilde, seri halde, duraklamadan yapılması

## EK-2

KAN BASINCI ÖLÇME BECERİSİ İÇİN DEĞERLENDİRME  
REHBERİ

Öğrencinin Adı ve Soyadı:.....

BASAMAKLAR	GÖZLEM	
	Yaptı	Yapmadı Yanlış yaptı
1.Hastanın oturtulması ve sağ kolun tamamen çıplak bırakılması ve ön kolun alttan desteğe yerleştirilmesi		
2.Tansiyon aleti manşonunun dirseğin 3cm yukarısına sarılması ve sabitlenmesi		
3.Ön dirsek çukurundan brakial atar damar nabız atışının, sol el işaret, orta, yüzük parmakları ile hissedilmesi		
4.Steteskop tamburunun brakial atar damar nabız atışının hissedildiği yere ve kulaklıklarının kulağa yerleştirilmesi		
5.Tansiyon aleti manşonunun pompalayarak şişirilmesi		
6.Tansiyon aleti pompasının anahtarını gevşeterek, havanın boşaltılmaya başlanması		
7.Seslerin duyulduğu andaki, basınç düzeyinin okunması		
8.Seslerin kaybolduğu andaki, basınç düzeyinin okunması		
9.Manşonun havasının hızla boşaltılması ve steteskop çıkarılması		
10.Tansiyon aleti manşonunun açılması ve koldan çıkarılması		
11.Hastaya kan basıncı değerlerinin bildirilmesi		
12.Tansiyon aletinin kutusuna konularak kaldırılması		
<b>YORUM</b> (geliştirilmesi gerekir, yeterli, ustalaşmış)		

## DEĞERLENDİRME:

a)Yaptı

b)Yapmadı



# YAZARIN ÖZGEÇMİŞİ

1962 yılında Kırıkkale’de doğan Emine Demirel Yılmaz ilk ve orta öğrenimini Kırıkkale’de tamamlamıştır. 1986 yılında Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesinden mezun olmuş; aynı üniversitede 1990 yılında Farmakoloji Uzmanlık Eğitimini tamamlamış, 1993 yılında Doçentliğe, 2000 yılında Profesörlüğe yükselmiştir. 1990-1993 yılları arasında Miami Üniversitesinde (ABD) bilimsel çalışmalarda bulunan Emine Demirel Yılmaz, halen Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Farmakoloji ve Klinik Farmakoloji Anabilim Dalında görev yapmaktadır. Emine Demirel Yılmaz’a 1997 yılında “agonist uyarısı sırasında hücre zarında iyon kanalları arasındaki ilişkiler ile endotel kaynaklı vazorelaksan maddeler” konularındaki uluslararası düzeyde üstün nitelikli çalışmaları nedeniyle TÜBİTAK Bilim Teşvik Ödülü verilmiştir ve bu alanda bilimsel çalışmalarını sürdürmektedir. Eğitim, şiir, fotoğraf ve kuru çiçek özel ilgi alanlarıdır.

## ÖNERİLERİNİZ ve ELEŞTİRİLERİNİZ İÇİN YAZIŞMA ADRESİ

Prof. Dr. Emine Demirel Yılmaz  
Ankara Üniversitesi, Tıp Fakültesi  
Farmakoloji ve Klinik Farmakoloji Anabilim Dalı  
Sıhhiye, Ankara, 06100  
E-posta: dyilmaz@dialup.ankara.edu.tr