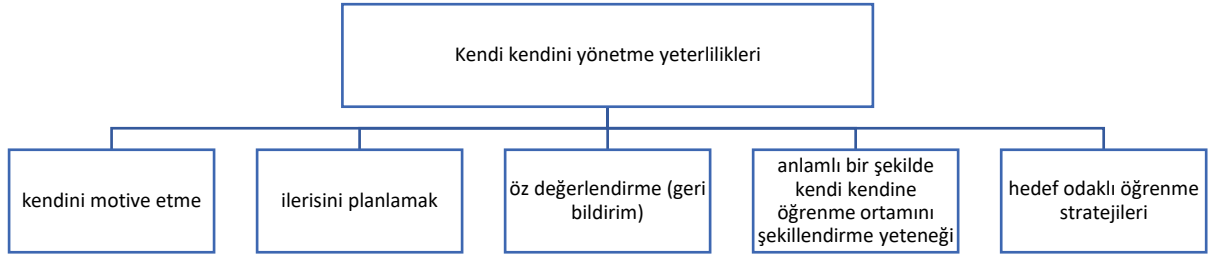


KENDİ KENDİNE ORGANİZE ÖĞRENME İÇİN ÖNEMLİ YETKİNLİKLER

Kendi Kendini Örgütleyen Öğrenmenin temel temelleri arasında Albert Bandura'nın 1940'ların başlarından beri yaptığı araştırmalar, özellikle de Sosyal Bilişsel Öğrenme Teorisi ve öz düzenleme konusundaki çalışmaları yer almaktadır. Bu çalışmalar ve bulgular, uzmanların dikkatini önemli bir soruna çekmeye yardımcı oldu: 1970'lerin sonuna kadar, öğrenme başarısını zeka, motor beceriler, hafıza veya öğrenme ortamı gibi bireysel yeteneklere bağlamak yaygındı. Ancak aslında birçok öğrencinin bu niteliklere rağmen inandırıcı bir performans göstermediği, hatta başarısız olduğu ortaya çıktı. Buna karşılık, öz-düzenleme yetkinlikleri, öğrenme başarısı için çok daha önemli olduğunu kanıtladı. Bunlar arasında öz motivasyon, ileriye dönük planlama ve öz değerlendirme (geri bildirim) gibi beceriler; ayrıca özellikle başarılı öğrenenler kendi öğrenme ortamlarını anlamlı bir şekilde şekillendirebilmiş ve hedefe yönelik öğrenme stratejilerini uygulayabilmıştır. Kendi imajlarına göre, özerk, yetkin ve kendine güvenen kişilerdi. Almanya'da üstün zekalılık ve yüksek yeteneğin teşviki üzerine güncel bir ampirik araştırma projesi de, okul başarısı için zekadan daha önemli olan öz-yönetimin olduğu sonucuna varmıştır. Bu araştırma bulguları, yetişkin eğitiminde öğretmen ve eğitmenlerin bu becerileri nasıl geliştirebilecekleri sorusuna yol açmaktadır.

KENDİ KENDİNİ YÖNETME YETERLİLİKLERİ

İşte yukarıdaki metinden en önemli anahtar kelimeler:



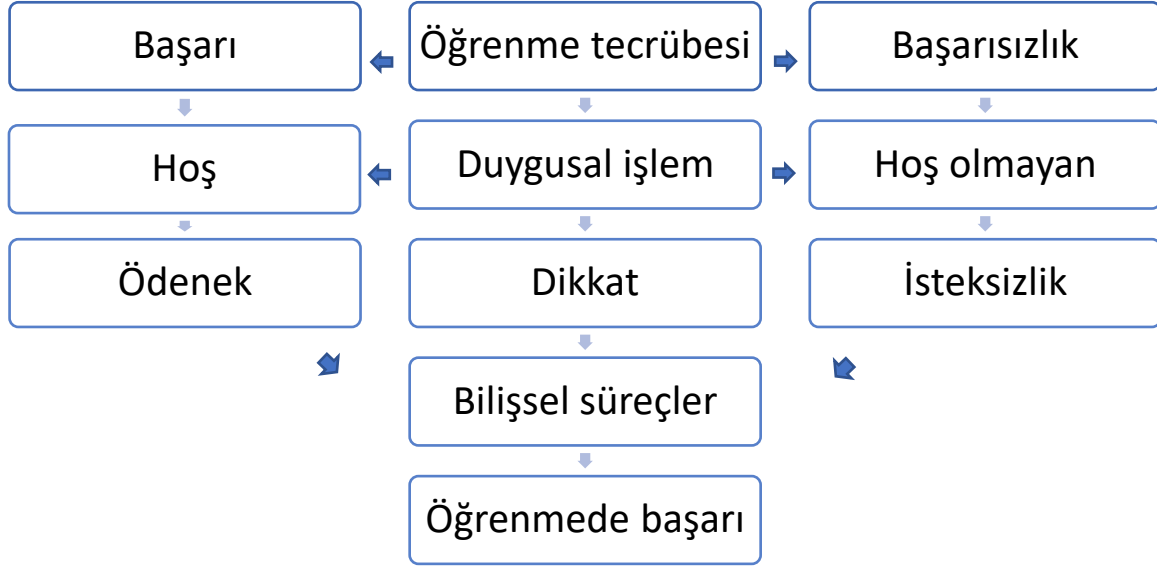
Şimdi bu bireysel noktaları bir görev olarak alırsak, bir sonraki adımda bu becerileri katılımcılarımızda nasıl geliştirebileceğimizi birlikte düşünebiliriz!

KENDİNİ MOTİVE ETME

Bir kişinin öğrenme konusunda ne kadar yetenekli olduğu, diğer şeylerin yanı sıra, hayatında o ana kadar öğrenmeyle ilgili hangi deneyimlere sahip olduğuna bağlıdır. Birisi öğrenmeyi başarı ile ilişkilendirirse, bu çağrışımlar hoş duygular uyandırır. Bu olumlu ruh hali, yeni bilgi edinme isteğini teşvik eder ve bu nedenle öğrenme süreçleri üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir. Sonuç olarak, duygular dikkatimizi ve dolayısıyla nasıl ve ne öğrenmek istediğimizi kontrol eder. İçsel motivasyon, öğrenme başarısı için çok önemlidir.

ÖNCEKİ ÖĞRENME DENEYİMLERİNİN GÜNCEL ÖĞRENMEYE ETKİSİ

Aşağıdaki grafik, deneyimler, ilişkili duygular, motivasyon ve öğrenme üzerindeki etki arasındaki ilişkiyi göstermektedir.



Önceki öğrenme deneyimlerinin eğitim motivasyonu üzerinde büyük bir etkiye sahip olduğu gerçeği genellikle göz ardı edilir. Motivasyon modelleri genellikle - kelimenin de belirttiği gibi - hedeflere, birinin neyi başarmak istediğine ve bunun için hangi kısmi adımların gerekli olduğuna yöneliktir. Bu tür motivasyon modelleri ile özellikle eğitim açısından dezavantajlı grupların bir kez daha dezavantajlı duruma düştüğünü deneyimledik, çünkü bu modeller öğrenmenin önündeki engelleri dikkate almıyor.

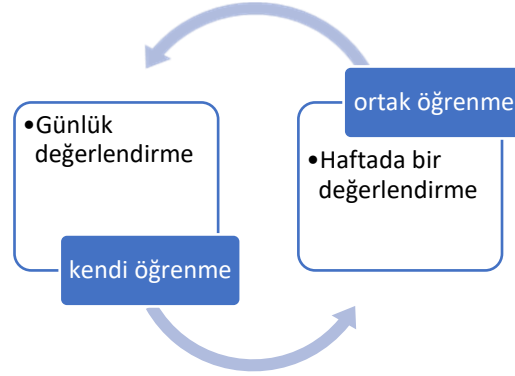
Bu nedenle, bu noktada öncelikle kişinin öğrenmeyle bağlantılı olarak yaşadığı deneyimler üzerine biyografik yöntemlerle düşünmesini öneriyoruz. Bu, öğrenmeye engel olan ve yeni deneyimlerin önünü açan duygularla baş etmeyi kolaylaştırır.

Aşağıdaki alıştırmaların uygulamada başarılı olduğu kanıtlanmıştır:



İLERİSİNİ PLANLAMAK

İleriye dönük planlama için, katılımcıların aşağıdaki parametrelerle ilgili yeterli karar verme olanaklarına sahip olmaları gerekir: Hedef, içerik, yöntemler, yer ve zaman. Gruptaki her bir katılımcının bu tasarım sürecine iyi bir şekilde dahil olmasını sağlamak için, katılımcıların kendi öğrenmelerini düzenli ve yapılandırılmış bir şekilde değerlendirmeleri, ortak öğrenme yolu üzerinde düşünmeleri ve birlikte ilerideki adımları planlamaları gerekir. Bunu mümkün kılan araçlar şunlardır:



Bu araçlarla hem mevcut durumu değerlendirebilir hem de sonraki öğrenme adımlarını bireysel olarak ve öğrenme grubu için tanımlayabilirsiniz:



ÖZ DEĞERLENDİRME (GERİ BİLDİRİM)

Kendi kendine organize öğrenme, en başından itibaren geri bildirim ihtiyacı duyar. Bu nedenle, bir eğitmen olarak bu enstrümanı bir seminerin başında, katılımcılarınızın anlamını ve amacını anlayabilecekleri ve geri bildirim de kullanabilecekleri şekilde hazırlamanız önemlidir. Deneyimlerimiz, bir eğitmen olarak sizin burada sürekli olarak zorlandığınızı göstermiştir, çünkü yapıcı geri bildirim için kurallar çok basit ve bu nedenle anlaşılması kolay olsa da, çok az insan bunları uygulama ve bunlara bağlı kalma konusunda gerçekten başarılıdır. Bu nedenle, bu basit kuralların uygulamasını katılımcılarınızla pratik yapmak mantıklıdır.

Kendi kendini organize eden öğrenmede, geribildirim yalnızca bireysel öğrenme deneyimlerini kolaylaştırmak için kullanılmaz. Bu yöntemde geri bildirim süreçleri kontrol etmek için de kullanılır, yani seminerin daha sonraki planlanması ve içeriği üzerinde bir etkisi vardır.

GERİ BİLDİRİM KÜLTÜRÜ - BİRBİRİNDEN ÖĞRENMEK

Geri bildirim verirken ve özellikle geri bildirim alırken, insanlar genellikle rahatlık alanlarını terk eder ve hemen yeni şeylerin deneyimlenebileceği ve öğrenilebileceği büyüme bölgelerine girerler.

Katılımcılar için yaşanmış geri bildirim potansiyelini netleştirmek için aşağıdaki araçla ilgili iyi bir deneyime sahibiz:

JOHARI PENCERESİ - BİREYLER NEDEN GERİ BİLDİRİMDEN YARARLANABİLİR VE NEDEN TÜM ÖĞRENİM GRUBU BUNDAN YARARLANABİLİR:

Johari Penceresi, grup dinamiklerinde kanıtlanmış bir araçtır. Aşağıdaki dört kadrandan oluşur:

	benim bildiğim	benim için bilinmeyen
Başkaları tarafından bilinir	Kamu Görevlisi	Kör Nokta
tarafından		
Başkaları bilinmiyor	Benim sırrım	Bilinmeyen

Başkaları bana kendimden bahseder

paylaşıyorum

Johari Penceresinin bireysel kadrantları aşağıda daha ayrıntılı olarak gösterilmektedir.

halka açık kişi

Kamusallık, kişinin kendisi hakkında ortaya koyduğu, yani kendisi ve başkaları tarafından bilinen, diğer bir deyişle kişiliğin dışarıdan görünür kılınan ve başkaları tarafından algılanan kısımlar bunları içerir.

- görünüm, tavırlar veya fiziksel reaksiyonlar gibi dış özellikler
- ayrıca - bunlar dışarıdan belirgin olduğu sürece - hırs veya çekingenlik gibi kişisel özellikler ve
- dindarlık, ahlak ve etik değerler gibi içsel tutumlar.

"Pencerenin" bu kısmı, diğer kısımlara kıyasla genellikle oldukça küçüktür. Çünkü insanlar arasındaki etkileşimi belirleyen esas olarak kamusal olmayan alanlar, yani bilinç dışı faktörlerdir.

Benim sırrım

Sır, ilgili kişinin bildiği ve farkında olduğu, yani farkında olduğu ama farkında olmadan başkalarına açıklayamadığı veya bilerek onlardan gizlediği her şeydir.

Kör nokta

"Kör nokta", etkilenen kişi tarafından yayılan ve etkilenen kişi farkında olmadan alıcı tarafından algılanan her şeydir. Diğerleri, etkilenen kişinin kendilerinde algılamadığı davranış ve özellikleri tanırlar. Başkalarından gelen geri bildirimler sayesinde, bilgi kör noktadan "kamu" çeyreğine taşınabilir.

Bilinmeyen

Bilinmeyen, ne ilgili kişi tarafından ne de başkaları tarafından bilinen her şeydir.

Johari Penceresinin geliştiricilerinden biri olan Joseph Luft, grup dinamiklerinde öğrenmenin bir hedefini, ortak eylem kapsamını daha şeffaf ve daha geniş hale getirmek olarak tanımlar. Johari penceresinde, sol üst alan büyür ve büyür, diğer üçü küçülür.

Kendini özelimi paylaşmak

- Kişinin kendi düşüncelerini, deneyimlerini ve amaçlarını başkalarıyla iletmesi ve paylaşması, gizli kalması gereken çabayı azaltır.
- Bu, her bireyin kamusal alanda hareket özgürlüğünü ve kapsamını artırır.

Gözlemleri paylaşma

- Kör noktalarla ilgili gözlemlerini doğrudan etkilenenlerle paylaşarak (geri bildirim), kendileri hakkında bilgi edinirler!
- Bu sayede özel ve kamusal eylem alanını daha bilinçli olarak algılayabilir ve doldurabilir.

Her iki yol da birbirini tamamlar ve ayrıca bilinçdışının bilinçli ve dolayısıyla yönetilebilir olmasına yardımcı olur.

Ayrıca, kendi kendine organize öğrenme bağlamında geri bildirim bir diğer önemli amacı, katılımcıların birlikte çalışma biçimleri hakkında bir şeyler öğrenmesidir. Bu tür öğrenme deneyimleri, herkesin gruba en iyi şekilde nasıl katkıda bulunacağını öğrenmesine yardımcı olur ve böylece katılımcılarının ekip çalışması becerilerini geliştirir.

ÖZ DEĞERLENDİRME

Öz değerlendirme için seminerlerimizde kanıtlanmış iki araç kullanıyoruz:

Öğrenme
günlüğü

Öğrenme
konferansı

Öğrenim günlüğü, seminer katılımcılarının her seminer gününün sonunda yapılandırılmış sorular temelinde o gün öğrendiklerini derinleştirip derinleştiremeyeceklerini ve nasıl derinleştirebileceklerini düşünmelerine yardımcı olurken, öğrenim konferansı genel süreci ve genel süreci gözlemlemenize yardımcı olur. grup için bir sonraki öğrenme adımını şeffaf bir şekilde planlamak.

KENDİ ÖĞRENME ORTAMINI ANLAMLI ŞEKİLDE ŞEKİLLENDİRME YETENEĞİ

Kendi kendine organize öğrenmenin farklı parametrelerini hatırlayalım. Öğrenme ortamının tasarımıyla ilgili parametreler şunlardır:

parametreler	Tanım
yöntemler	Farklı öğretim stillerinin yanı sıra farklı öğrenme yolları.
Konum	Öğrenmenin tanımı, farklı öğretim stilleri, farklı öğrenme biçimleri, seminer olanakları, çalıştaylar vb. ve tüm kaynaklarıyla doğa açısından anlaşılmalıdır.
Zaman	Kişi ne zaman, ne kadar sürede ve ne sıklıkla öğrenir?

Katılımcılarınızın seminere katılmak için ne kadar özgür olmaları gerektiğine bağlı olarak, öğrenme ortamının tasarımı için aşağıdaki faydalı etkinlikler türetilir. Katılımcılarınızı, olasılıklarına bağlı olarak, seminerdeki işyerlerini en iyi şekilde tasarlamaları için her durumda destekleyin!

- İyi bir iş yeri, daha uzun süre konsantre olabilmemiz için sessizlik fırsatı sağlamalıdır.

Dikkat dağıtmayan ortam



- Yorgunluğu önlemek için yeterli ışığa sahip olmak önemlidir. Ek olarak, aydınlatma ruh hali kişinin nasıl hissettiği üzerinde büyük bir etkiye sahip olabilir.

İyi ışık



- İyi bir dosyalama sistemi, yalnızca işi çok daha verimli hale getirmekle kalmaz, aynı zamanda ihtiyacınız olanı hızlı bir şekilde bulmanıza da yardımcı olur.

İyi dosyalama sistemi



- Elinizde doğru malzemeler hemen yoksa, sadece zaman kaybetmekle kalmaz, aynı zamanda odaklanırsınız. Ne zaman bir şey aramak zorunda kalsan, tekrar akışa girmek biraz zaman alır!

İş malzemesi elinizin altında



•Katılımcılarınıza mekansal koşullardan yararlanan farklı öğrenme yöntemleri gösterin. Öğrenme, örneğin öğrenme posterinden öğrenme posterine kadar çiftler halinde yürüyerek ve içeriği birlikte tartışarak hareket halindeyken de gerçekleşebilir.

Yöntem çeşitliliği



•İyi bir işyeri, gelişmek ve mümkün olduğunca az dikkat dağıtmak için yeterli alan sunar. Beynimiz, heyecan verici dikkat dağıtıcı şeyler için çevreyi taramaya gelince mutlak ustadır. Bu nedenle, kendi çalışma alanınızı nispeten seyrek ve işlevsel, ancak kendi yayılımınıza açık olacak şekilde tasarlamamız tavsiye edilir.

Yaratıcı seyreklik



•İş yerinizde kendinizi rahat hissetmelisiniz - özellikle de orada öğrenmek istiyorsanız! Katılımcılarınıza çalışma alanlarını işlevsel ama kişisel hale getirme fırsatı verin. Bu ince bir çizgi ama çok önemli. Örneğin, her şeye kendi damgasını vuran birkaç bitki veya daha az dikkat dağıtıcı birkaç resim özellikle uygundur!

İyi hissetme faktörünü unutma



•Yaratıcı bir şekilde çalışmak istiyorsanız veya çalışmak zorundaysanız, düşüncelerinizi hızla kağıda dökme olanağına ihtiyacınız var. Örneğin, alanla çalışma ve küçük bir beyaz tahta veya pano üzerinde düşünce geliştirme şansına sahip olmak özellikle güzel. Diğer olasılıklar şunlardır: duvara yapışan statik notalar; asabileceğiniz poster kağıdı; zemini karatahtaya çeviren bir kağıt rulosu; birkaç suda çözünür işaretleyici ve bir pencere!

Görselleştirme ve yapılandırma olanakları



HEDEF ODAKLI ÖĞRENME STRATEJİLERİ

Birçok yetişkin, kendi yaşında öğrenmeyi öğrenmek zorundadır. Burada da eğitim açısından dezavantajlı gruplar özellikle etkilenmektedir. Bu nedenle, bir grupla kendi kendine organize öğrenmeye başlamadan önce, katılımcılarla farklı öğrenme teknikleri üzerinde çalışmak tavsiye edilenden daha fazlasıdır.

Yetişkin eğitiminde bir eğitmen olarak, doğal olarak emrinizde çeşitli farklı öğrenme tekniklerine sahipsiniz. Uygulamada yardımcı olan sadece az sayıda yöntemi listeledik.

•Çoğu seminer katılımcısı, bir metni veya seminer dosyasının içeriğini özetlemeyi ve kendi sözcükleriyle yeniden oluşturmayı yararlı bulmaktadır. Renkler ve notlar en önemli bölümleri işaretler ve gözün kendini yönlendirmesine yardımcı olur.

Özetler



•Katılımcılarınıza bir listede karşılık gelen bir tanımla zor kelimeleri toplamalarını önerin. Bir katılımcı kelimeyi veya anlamını unutursa, hızlıca bakabilir. Ayrıca, katılımcılarınız bilinmeyen kelimeleri ararken ve açıklamaları kopyalarken öğreneceklerdir.

Teknik terimleri toplayın



•Zihin haritaları, diyagramlar veya tablolar, öğrenme materyalini yapılandırmanın ve göstermenin mükemmel bir yoludur. Katılımcılar bunları büyük bir poster üzerine çizebilir ve görünür bir yere asabilir.

Öğrenme posterleri



•Katılımcılarınızın öğrenme materyalini bölümlere ayırmalarına yardımcı olun. Öğrenilenlerin işlenmesi mümkün olmalıdır. Bu zaman ve bölünme gerektirir.

Bölüm

