

Fark Yaratan Eğitmenin Eğitimi El Kitabı

**Aktivite Yönetimi ve
Çözümleme Becerileri Eğitimi**

Eğitmen: Ece Şiren



Eğitimin Adı: Aktivite Yönetimi ve Çözümleme Becerileri

Sorumlu Eğitimcinin Adı: Ece Şiren

Yönderle Eğitimci Takımı İsimleri:

Melih Taha Aytepe

Alaz Canbolat

Kaan Mert Güven

Ece Şiren

Begüm Koçpınar

Zümra Cengiz

Yaren Nur Korkmaz

Eğitimin Öğrenim Çıktıları:

Aktivite tasarımı süreçlerini anlamak

Çözümleme adımlarını anlamak

İçindekiler

Aktivite Tasarımı

Çözümleme

Eğitimin Kısa Özeti:

Şimdiye kadar bir eğitim tasarlarken nelere dikkat etmeniz gerektiğini öğrendiniz. Hedef belirleme, deneyimsel öğrenme döngüsü vb. hakkında öğrendiğiniz bilgiler bir eğitim tasarlamanıza yardımcı olacaktır. O halde sıra, aktivite tasarımı ve yönetimi ile çözümleme kısmını daha iyi anlamaya gelir. Aktivite yönetimi sırasında, etkileşimli etkinlikler kullanarak bu hedeflere nasıl ulaşılabileceğini ve bu etkinliklerden nasıl net öğrenme noktaları oluşturulacağını tartışırız.

Aktivitelerden Nasıl Öğreniriz?

Grup çözümlemesi

Bilginin ortada ve herkese eşit mesafede oluşu Başkalarının öğrenmelerinden öğrenme

Farklı perspektifler kazanma

Farklı öğrenme süreçlerine hitap etmesi DENEYİMSEL ÖĞRENME- Balık yemeyi değil, balık tutma öğrenmek!

Aktivitelerde Risk Faktörleri Nelerdir?

- 1.İstenen sonuca ulaştıramamak
- 2.Riskli iletişim
- 3.Çözümlemesini doğru yapamamak
- 4.Sokratik yönlendirmemek
- 5.Fazla deneyim tasarlamak

Aktivite Tasarlama Adımları

1.Hayal Et

Aktiviteyi hayal etmek, hedeflerinizi göz önünde bulundurmak, hangi sonuçlara ulaşmak istediğinizi ve aktivitenin sonunda elde etmek istediğiniz sonuçları düşünmek anlamına gelir.

Bu bölümdeki aktivite için SMART hedefleri belirlemeniz ve seans hedefleri ile aktivite hedefleri arasındaki farkların farkında olmanız önerilir.

2.Yarat

Hedeflere ulaşmak için aktivitenin bazı sınırlamaları olmalıdır. Katılımcılar, etkinliğin kuralları, sınırları ve sınırları hakkında bilgilendirilmelidir. Yapabilecekleri ve yapamayacakları. Kuralları net bir şekilde belirlemezseniz, etkinlik beklenmedik sonuçlara yol açabilir. Faaliyetin kurallarını belirlemek için bazı yönleri dikkate almamız gerekir.

Bir aktivite düşünün.

Örneğin rol oyunları, tartışmalar, hikaye anlatımı, beyin fırtınası, bulmacalar, buz kırıcılar, grup oyunları vb. Etkinlik, katılımcılara istenen durumu deneyimleme şansı verir, böylece etkinlikten bir şeyler öğrenebilirler.

Tasarım, faaliyetin amacına ulaşıyor mu?

Hedeflerinizi asla unutmayın. Hedefler, bir aktivite veya eğitim tasarlamak için sınırlarınızdır.

Tasarım, katılımcılardan hangi bilgi veya beceri düzeyini gerektiriyor?

Eğitmenler olarak grubun ihtiyaçlarına cevap vermemiz gerekiyor. Bloom'un sınıflandırmasını hatırlayın, katılımcılarınızın hangi aşamada olduğunu ve hangi aşamada olmalarını istediğinizi değerlendirin. Deneyimli katılımcılarla veya konuya yeni başlayan kişilerle çalışırken, etkinliklerin tümü onlara uygun değildir.

Ne kadar zaman alacak?

Toplam eğitim süresini yönetmek için etkinliklerin sürelerini göz önünde bulundurmanız ve katılımcıları etkinlik sırasında kendi zamanlarını yönetebilmeleri için zaman sınırları hakkında bilgilendirmeniz gerekir. Zaman sınırlaması, faaliyetin ihtiyaçlarına bağlıdır. Örneğin, uzun, derin tartışmalar genellikle daha fazla zamana ihtiyaç duyar.

Yüksek tempolu mu düşük tempolu mu bir aktivite?

Bir aktivitenin hızı, katılımcıların enerji seviyesi üzerinde bir etkiye sahiptir. Hızlı tempolu aktiviteler enerji seviyesini artırabilir ve sabahları için uygun olabilir. Yavaş tempolu faaliyetler, daha derine inmek ve duygusal düzeyde bir şans olabilir.

Grubun büyüklüğüne uygun mu?

Kaç katılımcınız olduğunu ve hepsinin etkinlikten nasıl yararlanabileceğini düşünün. Büyük bir grupsa, katılımcıları bölebilirsiniz. Bazı etkinlikler tüm grubun aynı anda katılımını gerektirirken, bazı etkinlikler ikili çalışmaya uygundur. Grup küçük olduğunda, katılımcılar algılanan anonimliklerini kaybederler, bu nedenle duygusal süreçlerini paylaşmakta zorlanabilirler.

3. AÇ

Yönergeleri vererek katılımcılarınızı etkinliğin büyüdü dünyasına davet edin. Yönerge vermenin önerilen halini aşağıda bulabilirsiniz, unutmayın bu sadece bir öneri, aktivitenin sınırları farklı bir akış gerektirebilir.

Süre

Etkinliğin süresi, ne zaman biteceği ve ne kadar süreceği konusunda katılımcıları bilgilendirin. Böylece zamanlarını kontrol edebilirler ve süreci yönetebilirler.

Grup Ayrımı

Grubun bölünmesi gerekiyorsa, diğer grup üyelerini tanımaları için grubu bölünme hakkında bilgilendirin.

Açıklama

Etkinlik ne hakkında? Onlara amacı, başarmaları gereken şeyleri verin.

Kurallar

Katılımcılar ne yapabilir veya yapamaz? Etkinliğin sınırlamaları nelerdir? Hangi malzemeleri kullanabilirler?

Sonuç

Katılımcılardan ne bekleniyor? Aktivitenin sonunda hangi sonuçları elde etmelerini istiyorsunuz?

Başlangıç Zamanı

Katılımcıları aktiviteye başlamaları gereken zaman hakkında bilgilendirin. Yönergeleri bitirdikten hemen sonra, aradan sonra veya eğitim seansından sonra bir takip olarak olabilir.

Netlik

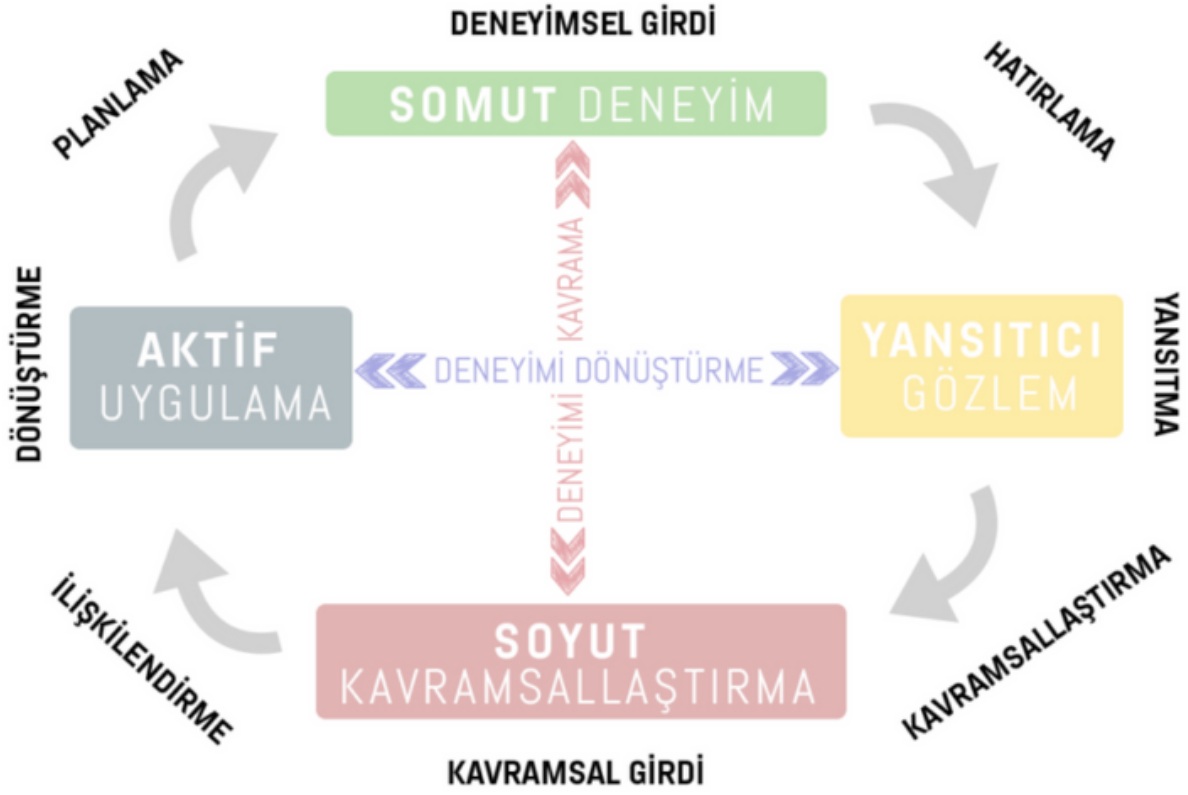
Onlara her şeyin açık olup olmadığını sorun. Böylece yönergeleri anlayıp anlamadıklarını görebilirsiniz.

4. Keşfet

Şimdiye kadar eğitimin öğrenme noktalarını göz önünde bulundurarak bir etkinlik oluşturduunuz ve eğitim sırasında uygulamaya koydunuz. Şimdi parlama sırası katılımcılarda, aktiviteyi gerçekleştirmeye başlıyorlar. Eğitimciler görevi tamamlarken akışı izler, herkesin kurallara uymasını sağlar, gözlem yapar ve öğrenme noktaları arar. Aktivite sırasında da notlar alabilirsiniz, böylece bu önemli noktaları bilgilendirme sırasında bir öğrenme noktası olarak kullanabilirsiniz.

5. Kapat

Faaliyetin ne zaman sona erdiğini açıkça belirtmek önemlidir. Bu şekilde katılımcılar, etkinliğin rolünden ve durumundan çıkar. Bazen insanları o ana getirmek ve o rolden çıkmak için aktivitelerden sonra bir silkinme ihtiyacı duyabilirsiniz. Bu sarsıntı, fiziksel bir enerji verici veya katılımcıları o ana döndürecek herhangi bir şey olabilir.



DENEYİMSEL GİRDİ

Kolb'un da dediği gibi, öğrenme her zaman deneyimin kendisinden çıkmaz. Deneyimden nasıl öğreneceğimizi de öğrenmemiz gerekir. Çözümlemenin amacı bir deneyimden yola çıkarak yeni öğrenme çıktılarına ulaşmaktır. Bu çerçevede tasarlanan deneyimsel öğrenme oyunları iyi bir çözümleme ile derin bir öğrenmeye dönüştürülebilirler.

Her ne kadar deneyimsel öğrenme oyunlarını döngünün içerisinde "deneyimsel girdi" olarak kullanıyor olsak da gerçek deneyimlerin de bu bölümde yer alabileceğini düşünmeliyiz. Unutmamalıyız ki oyunun amacı katılımcıya deneyim yaşatmaktır. Bu anlamda eğer çözümlenebilecek gerçek bir deneyim varsa yine bu çözümleme adımları ile deneyimsel öğrenme döngüsü işletilebilir. Örneğin katılımcıların yakın zamanda grup olarak yaşadıkları bir deneyim varsa yine çemberde bir araya gelip yaşanan deneyim çözümlenebilir. Deneyimsel öğrenme sürecinde çözümleme yapmak için illa oyun oynamak gerekmez.

1. Hatırlama – Deneyimi Hatırlama

Çözümlemeye genelde duygulardan başlamakta fayda vardır. Deneyim sürecinde katılımcılar çok farklı duygu durumlarını yaşamış ve farkında olmasalar da hissettiklerini karar ve davranışlarına yansıtmışlardır. Katılımcıların biriken duygularını ifade edip rahatlamaları gerekir. Damasio, LeDoux, Zull ve diğerleri aklın ve duyguların öğrenme ve hafıza üzerindeki etkileri açısından birbirleriyle ayrılmaz şekilde ilişkili olduğuna dair ikna edici araştırma kanıtları sunmuşlardır. Bu nedenle daha sonra duygular üzerine analiz yapabilmek ve duygular ile nedenler arasında bağ kurabilmek için önce hissedilenlerin dillendirilmesi oldukça önemlidir. Oyun sırasında yaşananlar analiz edilmeden önce neler yaşandığının hatırlanmasında fayda vardır. Bu noktada oyunun en başından sonuna kadar adım adım neler yaşandığı sorulur. Deneyim ortak olmasına rağmen neler yaşandığı ile ilgili farklı yorumlar gelir ki bu, katılımcıların yaşananlara farklı pencerelerden de bakabilmelerine yardımcı olur. Deneyim sırasında katılımcılar hem iç hem de dış gözlemde bulunurlar. Bu nedenle neler yaşandığı sorulurken, katılımcının neler yaptığı ve başkalarının yaptıklarına dair gözlemleri birlikte sorulur. Bu aşamada deneyim sırasında yaşananlar adeta parçalara ayrılır ve analiz edilmeye hazır hale getirilir.

Bu adımda temel soru “Ne?” sorusudur.

Çözümleme Soruları

Şu an ne hissediyorsunuz?

Oyunun yönergesini dinledikten sonra her şey sizin için açık mıydı? Oyuna başlamadan önce neler olacağını beklediniz?

Oyun sırasında neler hissettiniz?

Neler yaşandı?

Siz ne yaptınız?

Başkaları ne yapıyordu? Neler gözlemlediniz?

Neler hissettiniz?

Neler düşündünüz?

2. Yansıtma – Deneyimi Yansıtma

Bu aşama deneyimsel öğrenme döngüsündeki soyut kavramsallaştırma bölümünün hazırlandığı aşamadır. Bu aşamada yaşanan deneyim uygun sorularla analiz edilir. Dolayısıyla ilk aşamada hisler ve gözlemler ne kadar detaylı bir şekilde alınırsa sorgulama da o kadar kolay olur. Bu noktada önemli olan katılımcının artık deneyime karşı tamamen yabancılaşmış olması ve dışardan objektif bir gözle sorguluyor olmasıdır. Katılımcıların yaşananların neden ve sonuçlarına karşı kendi düşüncelerini ifade etmeleri beklenir.

Bu adımda temel soru “Neden?” sorusudur?

Çözümleme Soruları:

Neden böyle hissettiniz?

Sizce neden bunlar yaşandı?

Siz neden öyle davrandınız?

Başkaları sizce neden böyle davrandı? Sonucun böyle olmasının nedenleri nedir?

3.Kavramsallaştırma–Deneyimden Yeni Kavramlara

Bu aşamada katılımcılardan; deneyimlerinden ve deneyim üzerine yapılan analizden neler öğrendiklerini, hani sonuçlara vardıkları düşünceleri istenir. Bu nokta deneyim, gözlem ve kavramların harmanlanarak yeni bilgilere, yeni farkındalıklara ve yeni kavramlara ulaşıldığı noktadır. Katılımcıların çıkarımlarını grup ile paylaşmaları oldukça önemlidir çünkü her bireyin farklı çıkarımları olabilir ve bunlar paylaşıldıkça grup daha fazla çıkarıma sahip olmuş olur.

Çözümleme Soruları:

Bu deneyim bize ne anlatıyor?

Tüm bu deneyim ve tartışmalarımızdan hangi çıkarımlara varıyorsunuz?

Bu konuştuklarımızın gerçek hayatta sizce ne gibi karşılıkları var? Bu oyunu bir kez daha oynasanız neleri farklı yapardınız?

4. İlişkilendirme – Kavramların İlişkilendirilmesi

Bu bölümde oturumunun ve programın konusu ile ilgili teoriler ve konseptler ve modeller paylaşılır. Örneğin takım çalışması ile ilgili bir oyundan sonra çözümlemenin bu aşamasında “Tuckman’ın Takımların Oluşum Süreci Modeli” paylaşılabilir. Veya çatışma yönetimi ile ilgili bir oyun oynandı ise bu aşamada “Thomas- Kilmann Çatışma Çözümleme Modeli” paylaşılabilir. Bu bölüm kavramsallaştırmanın en üst düzeye ulaştığı aşamadır. Bu noktada katılımcılar oyun sırasındaki deneyimlerini ve yansıtma aşamasındaki ifadelerini paylaşıyor olduğunuz konseptler ile ilişkilendirmelidirler.

Çözümleme Soruları:

Bu teorinin/konseptin/bilginin söyledikleri ile yaşadığınız deneyim arasında ne bağ görüyorsunuz?

Davranışlarınız bu kavramsal önermelerin hangisine uyuyor? Hangisine uymuyor?

Bu kavramsal bilgilerin söylediği hangi şeyi yapsaydınız oyun daha farklı olabilirdi?

Bu konsept, bu konuda daha yetkin olabilmeniz için size yardımcı olur mu?

5. Dönüştürme – Gerçeği Dönüştürme

Deneyimsel öğrenmenin felsefesinde gelişme üreten bir deneyim, sadece çalışması yapılan bir konuyla doğrudan ilgili bir deneyimi değil, fakat öğrencinin toplam deneyimsel yaşam alanını ifade etmektedir. Buna fiziksel ve sosyal çevresi ile ilişkilerinin kalitesi de dâhildir (Kolb & Kolb 2013). Bu nedenle eğitimin konusunun yalnızca öğrenme oyunundaki deneyimle değil aynı zamanda katılımcının kendi deneyimleri ile de ilişkilendirilmesi gerekir. Katılımcılar edindikleri bilgi ve becerileri pratikte nasıl kullanacaklarını düşünme ve planlama ihtiyacında olurlar.

Çözümleme Soruları:

Tüm bu çıkarımlarımız sizce gerçek hayatta başka konuları da kapsıyor mu?

Gerçek hayatınızda benzer zorluklar yaşıyor musunuz?

Bu öğrendiklerimizi hayatınızda nerelerde kullanabiliriz? Öğrendiklerinizi uygulamanız veya uygulayabiliyor hale gelmeniz durumunda ne tür faydalar ortaya çıkabilir?

Bir öğrenme planı yapabilecek motivasyonu hissediyor musunuz?

6. Planlama – Kavramlardan Yeni Deneyimlere

Deneyimsel öğrenme döngüsünün tekrar yeni bir deneyimle daha gelişmiş bir şekilde devam edebilmesi için katılımcılarınızın öğrendikleri/farkına vardıkları konularda kendilerini nasıl geliştirecekleri ile ilgili planlama yapmalarına yardımcı olmalısınız.

4F MODELİ

Facts (Gerçekler)

Bilgilendirmenin ilk adımı saf gerçekleri sormaktır. Katılımcıların kendi deneyimlerini duymak önemlidir. Düşüncelerini toparlayabilir ve belki gözlemlerinizi eşleştirebilirsiniz. Bu adım için şu soruları kullanabilirsiniz:

Ne oldu?

Aktivite nasıl geçti?

Ne yapman gerekiyordu? Stratejin neydi? Ne gözlemlediniz/fark ettiniz?

Feelings (Duygular)

İkinci adım, katılımcıların içinde olduğu duygularını sormaktır. Faaliyet onları nasıl etkiledi? Herkesin konuşmak için zamanı olduğundan emin olun, belki yapılandırılmış bir tur yapın. Bazı insanlar için duygular hakkında konuşmak kolay değildir, bu yüzden insanlar paylaşmak istemiyorsa onları zorlamayın. Bu bölümde göz temasını verimli kullanın ve paylaşmak isteyen herkesin daha önce paylaşmış paylaşılmadığını sorun. Bu soruları kullanabilirsiniz:

Nasıl hissettin?

Sonrasında daha iyi hissettin mi? Bu senin için nasıldı?

İçinizde neler oldu?

Aktiviteden keyif aldınız mı?

Bir şey seni nasıl hissettirdi? *Sinirli* hissetmene ne sebep oldu?

Findings (Bulgular)

Bu adımda, öğrenme noktaları ararsınız. Etkinliğin katılımcılar için anlamı nedir? Bundan ne çıkarıyorlar? Yargılarını ve yorumlarını sorun.

Bu soruları kullanabilirsiniz:

Ne öğrendin?

Ne buldun?

Ne değiştirilebilir?

Bunun nedeni nedir?

Neyi farklı şekilde yapmak isterdin?

Future (Gelecek)

Aktiviteyi burada sonlandırıyorsunuz. Tüm öğrenme noktalarına ulaşmaya çalışın. Ana fikir, katılımcıların gelecekte sonucu nasıl kullanacaklarıdır. Bu soruları kullanabilirsiniz:

Bu aktiviteden ne çıkarabilirsiniz?

Geleceğin için ne öğrendin?

Bu deneyim gelecekte size nasıl yardımcı olabilir?

4F Modeli size bir bilgilendirme tartışmasını kolaylaştıracak bir yapı sunar. Başlangıçta, deneyim kazanmak ve bilgilendirmeye aşina olmak için tüm adımları takip etmek önemlidir. Biraz deneyim kazandıktan sonra, tartışmanın ihtiyaçlarını karşılamak için yapıda değişiklikler yapabileceksiniz. Örneğin, etkinlik çok basit olduğunda, fact (gerçek) soruları, katılımcıların kendilerine çocuk gibi davranıldığını hissetmelerini sağlar. Sezgilerinize güvenin ve aktif dinleme becerilerinizi kullanın. Hata yapmaktan korkmayın, hatalar öğrenmek için bir fırsattır.



psk.ecesiren@gmail.com



ecesiren

Kaynakça:

<https://www.deneyimselogrenme.com/deneyimsel-ogrenme/dem-cozumleme-modeli-debrief/>