

**Fark Yaratan  
Eğitmenin Eğitimi  
El Kitapçığı  
Eğitim Tasarımı**

**Alaz Han Canbolat  
&  
Melih Taha Aytepe**

## Eğitimnin Öğrenim Çıktıları

- Eğitim tasarımı süreçlerini anlamak
- İhtiyaç analizi süreçlerini anlamak
- Kaynak belirleme süreçlerini anlamak
- 4MAT'ı anlamak ve pratik edebilmek
- Hedef belirleme süreçlerini anlamak

## İçindekiler

- İhtiyaç Analizi
- Kaynak Belirleme
- Hedef Belirleme
- 4MAT
- TEM

Yetkin bir eğitmen olmak, kendiniz veya eđ eğitmeninizle birlikte bir eğitim tasarlayıp hazırlayabilmek ile başlar. Katılımcınıza uygun bir öğrenme ortamı tasarlama becerisine sahip olmak aslında bir eğitmenin en önemli yetkinliklerinden biridir. Bu sadece eğitiminiz için program hazırlamakla ilgili değildir. Bloom Taksonomisine göre hedef belirleyerek, eğitiminizi katılımcılarınızın ihtiyaçlarına göre hazırlamanızı sağlayan bir süreç veya mantıksal sistemdir. Tasarımı takip ederek, tüm öğrenme tercihlerini ele alacak, farklı öğrenme türlerini eğitim oturumunuza dahil edecek farklı yöntemler ve etkinlikler kullanacaksınız. Özetlemek gerekirse, eğitim tasarımı adımlarını atmak, katılımcılarınızın ihtiyaçlarına uygun olacak şekilde geniş bir konu yelpazesinde nitel bir eğitim tasarlamanızı sağlayacaktır. Bu bölümde, bu adımların farklı yönlerini ele alacağız.

# Tasarım Nedir?

Tasarım, görünenin ötesinde bize farklı deneyimler sunan bir keşif sürecidir.

En ilkel insanlardan başlayan beslenme ve korumadan sonra gelen en temel dürtümüz olan tasarım ile gittiğimiz her yeri keşfetme ve bizden bir iz bırakma eğilimindeyiz. İnsanlığın var oluşundan bu yana tasalarımızı hep daha iyiye giden bir tasarım ile çözmeye çalıştık. Bu durumda bizlere aslında bir ihtiyacın ve ihtiyaçtan doğan çözümlerin aslında bir tasarım ile sonuçlandığını hatırlatıyor. Henüz yaşamı keşfetmeye başladığımız ve ilk insan tanımı olan homosapiensten bu yana mağara duvarlarına resim çizerek bir durumu veya bir nesneyi tasarlarız.



Literatürde tasarım, bir şeyin biçimini kafada oluşturma işi ve bu yolla düşünülmüş biçim formatı.

"Her şey tasarlanabilir ve her şeyin bir tasarlanma süreci vardır."

Tasarımın temeli yaratıcılık, var oluş ve dolayısıyla düşüncedir. Düşünme ve düşünmeyle bağlantılı yaratıcılık becerisi insanları birbirinden ayıran en önemli özelliktir. Descartes'ın (1596-1650) "*Düşünüyorum öyleyse varım* (Cogito ergo sum/ I think therefore I am)." söylemi aslında bizlere tasarımın ne kadar bilişsel süreçlerle ilgili olduğunu kanıtlamaktadır. 20.yy'ın ünlü mimarlarından Louis Kahn'a (1901- 1974) göre "*Tasarım, düzen içinde biçim üretmektir. Bu düzende yaratıcılık da vardır*".

# Tasarım Süreci

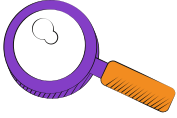
İnsanın etrafında keşfettiği bir ihtiyacı, bir problemi; anlayarak, hissederek ve deneyimleyerek bunun çözümünü çeşitli yöntemlerle bulma sanatıdır.

Tasarım süreci bir sanat olarak tanımlanır çünkü ardında derin bir kaygı ve estetik barındırır. Bir fikir, bir ürün, bir çözüm ve çok daha fazlası bir süreçten geçerek var olur. Bu aşamalar temel olarak sırasıyla;



## ANLAMA:

Tasarım süreci öncelikle ihtiyacı anlamak ile başlar. Bunun için de doğru kanallar ile empati kurmamız gerekir. \*Empatinin alt başlıkları için ileriki sayfalara göz atınız.



## KEŞFETME:

Üstesinden gelmeye çalıştığımız bir konu ya da problemi net olarak ifade edebilmek için problemin kök nedenlerini, neden ve nasıl ortaya çıktığını keşfetmek gerekir.



## ÜRETİM:

Keşif süreci tamamladıktan sonra tasarıma hazır olan çözüm, üretim aşamasına geçerek kullanıcılar yani bu problemi yaşayan ve çözüme ihtiyaç duyulan bireyler tarafından test edilmeye hazır hale gelir.

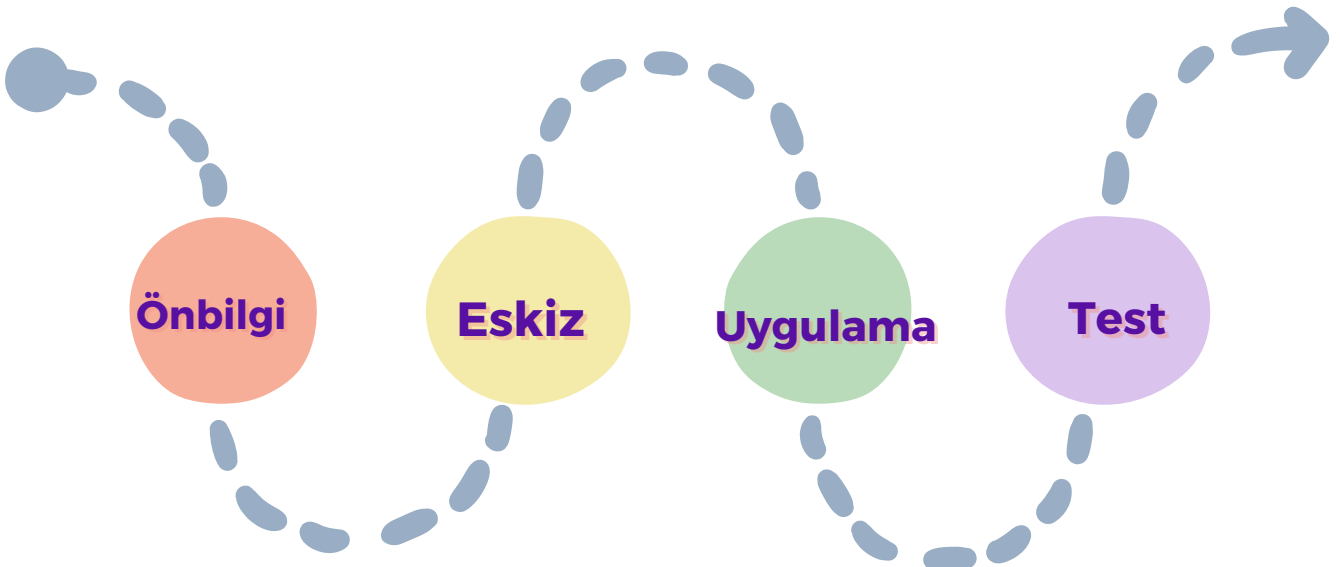
# Yaratıcı Tasarım Süreci

Tasarım sürecinde ana başlıkları anladıktan sonra yaratıcı bir perspektiften bakarak doğru ürüne ulaşabiliriz. Doğru ürüne giden yolculukta doğru düşünceye ve doğru fikre sahip olmak gerekir. Bu sebeple doğru ürünün altında yatan hikayeler, ihtiyaçlar, neden ve nasıl ortaya çıktığı değerlendirilmesi gerekir.

Yaratıcı Tasarım Süreci'nde;

- Doğru ürüne gidecek **önbilgiler** edinilir, bunun için aşağıdaki sorular cevaplanabilir.
  - Bu problemi yaşayan kullanıcılar kimlerdir?
  - Kullanıcıların ihtiyaçları nelerdir?
  - Kullanıcıların hikayeleri neler?
- Önbilgilerin analizi sonrası temel bir çizim (**eskiz**) oluşturulur. Bu bir nevi zihnimizdeki kalabalık düşüncelerin resmini çıkartarak ulaşılabilirliği ve ihtiyaçlarla örtüşüp örtüşmediği gözlemlenebilir.
- Eskiz sonrası ürün (çözüm) tasarlanarak ihtiyaçları tanımlayan kullanıcılarla buluşturulur. Bu buluşma sonrası kullanıcılardan deneyimleri ile ilgili **geri bildirimler** alınır.

Örneğin bir oyun dizayn ederken katılımcıların ihtiyaç analizi sonrası tasarlanan oyun ilk önce hedef kitlesi ile denenir. Bu bir nevi deneme sürümüdür. Bu aşamada hem kullanıcıların davranışları, hisleri ve reaksiyonları gözlemlenir hem de katılımcının birebir yolculuğundan geri bildirim alınır.



# Tasarım Odaklı Düşünme

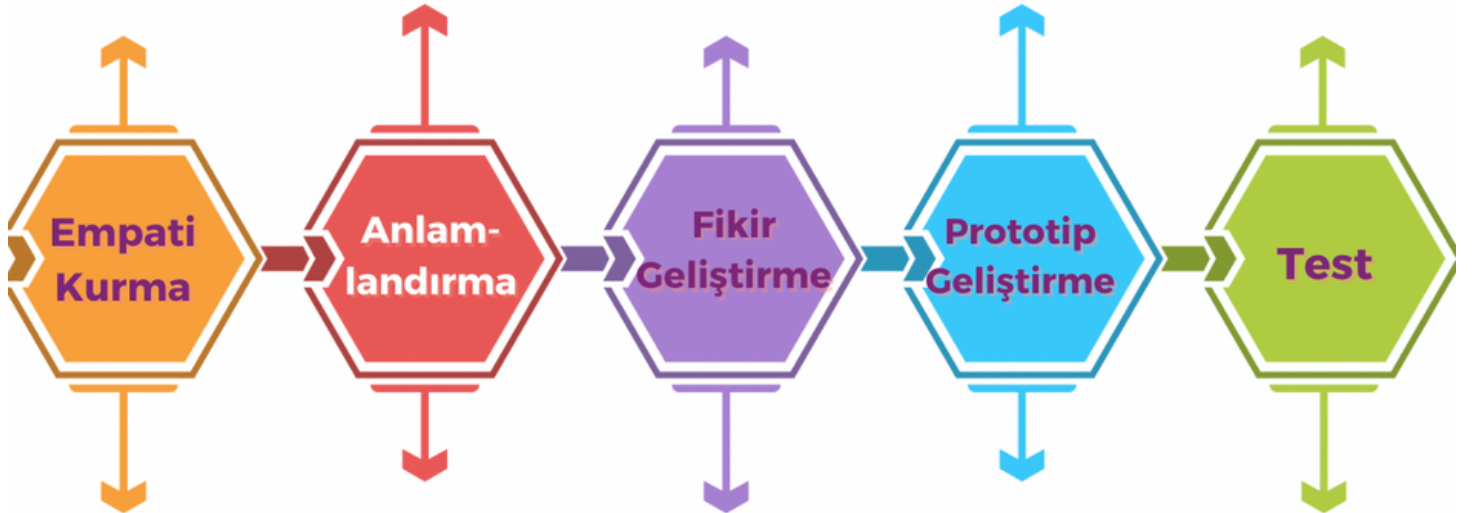
- 1950'lerde yaratıcılık tekniklerinin geliştirilmesi ve 1960'ların ortasına doğru yeni tasarım yöntemlerinin arayışı ortaya sorunların çözümüne yönelik olarak tasarım odaklı düşünme fikrini ortaya çıkarmıştır. Tasarım odaklı düşünme üzerine yazan ilk yazarlar arasında "Yaratıcı Mühendislik" kitabıyla John E. Arnold ve "Tasarımcılar için Sistematik Yöntem" kitabıyla L. Bruce Archer bulunmaktadır.
- 1980 ve 1990'larda Rolf Faste "Yaratıcı Bir Eylem Yöntemi Olarak Tasarım Odaklı Düşünme" fikri ile birlikte McKim, Stanford Üniversitesi'nde çalışmalarını genişletmiştir. IDEO tasarım danışmanlığını kuran Faste, 1991 yılında Stanford meslektaşı David M. Kelley ile birlikte iş amaçlarına uygun bir şekilde tasarım odaklı düşünme ile çalışmalarını hayata geçirmiştir.
- "Design Thinking" Tasarım odaklı düşünme kavram olarak ortaya çıktığı zamandan itibaren pek çok alanda yeni ürün ve hizmet yaratmak için kullanılan bir metodolojidir. Tasarım odaklı düşünme yönteminin öncüsü ve en çok sahiplenen kurum olarak bahsedebileceğimiz Stanford Üniversitesi, kurduğu d-school ile dünyaya bu düşünme sistematliğini öğretmeye çalışmaktadır. Şu an Türkiye'de de birçok kurum ve organizasyon tarafından iş ve ürün süreçlerine dahil edilen TOD diğer alanlarda da etkisini göstermeye başlamıştır.
- Design Thinking ya da türkçe adıyla Tasarım Odaklı Düşünme; ürünü veya servisi "kimin için tasarladığımız" üzerine derin bir ilgi ve ilgi oluşturabilme etrafında şekillenen bir anlamlandırma sürecidir. Hedef kitlemizi gözlemlememizi ve empati kurmamızı sağlar. Tasarım Odaklı Düşünme eylemi bizlere sorgulamanın kapılarını açar. Özellikle sorun tespit edilen durumların içini oymak, tanımlanmamış ya da bilinmeyen (daha ortaya konmamış problemleri ortaya koymak) ya da problemin çerçevesini insan merkezli bir şekilde tekrar ortaya koymak için idealdir.

# Tasarım Odaklı Düşünme

Tasarım Odaklı Düşünme Modeli neden önemlidir?

- En etkili ve gerçekçi yöntem: Odak noktasında birey olduğu için sistematik bireyin düşünce yapısının süreçlerini izlemektedir. Aynı zamanda bireyin çözüme ulaşması için yol haritası sunar.
- İhtiyaçlara ve hedeflere göre şekillenir: Tasarım odaklı düşünme, görsel tasarım odaklı değil, düşünce tasarımı odaklıdır. Yani temelini insan ve insanın ihtiyaçlarına alarak yeni bir düşünce sisteminin kapılarını aralar.
- Sürdürülebilir ve analiz edilebilir: Kullanılabilen ve yinelenebilir bir metot olmayı sağlama amacı ile var olan TOD ile test aşamasında sıklıkla yapılacak analiz ile döngü tekrar edilebilir.
- Hata payı en aza indirgenir Sağladığı tekrar tekrar döngü ve prototip adımı ile az maliyet ile daha çok test edilme olanağı sağlar ve böylelikle hem zamandan hem de finanstan kazanılmış bir süreç olarak ilerler.

## Tasarım Odaklı Düşünme Modeli





## 1. Empati Kurma

Empati kavramı, ilk olarak 1897 yılında Theodor Lipps tarafından Almanca "Einfühlung" sözcüğünün karşılığı olarak kullanılmıştır. Lipps, Einfühlung'u şöyle tanımlamaktaydı: "Bir insanın kendisini karşısındaki bir nesneye yansıtması, kendini onun içinde hissetmesi ve bu yolla o nesneyi içine alarak/özümseyerek anlaması sürecidir". Almanca'da empatiye karşılık kullanılan "Einfühlung" kelimesi, bir başkasının yerine geçebilme yetisi anlamına gelmektedir. İngilizce'de ise "bir başkasının ayakkabısını giyebilme" şeklinde bir ifade kullanılmaktadır. (Ersoy, E., 2016)

Tasarım Odaklı Düşünme'de kullanıcı ile ilk aşamada empati kurulması en önemli adımdır. Kendimizi kullanıcı gözünden konumlandırmak ve anlamlandırmak gerekir. Tasarım Odaklı Düşünmenin ilk adımında bulunan empati, bir nesneyi incelerken ve gözlemlerken kişinin kendini nesneye yansıtması ve nesne ile arasında bir özdeşim kurması durumu olarak tanımlanır.

Ayna nöronlar ile ilgili bir kavram olması sebebiyle duygusal empatide, beynin farklı bölgeleri aktive olmaktadır ve karşısındaki kişi üzülünce diğer taraf da üzülüp, onunla duygusunu paylaşmaktadır. Duygusal empatide kişi, karşısındaki bireyin yaşadığı olayda nasıl hissettiğini anlayabilir. Duygusal empatide genellikle birey benzer bir durumu yaşamış bireylerdir. Ancak bunun yanında duygusal yoğunluğu yaşayan bireyler de olabilir.

### Duygusal Empati

### Bilişsel Empati

Bilişsel empatide, bireyler yaşanan duyguyu yorumlayarak anlamlandırmaya çalışır . Birey bilişsel empati geliştirirken karşısındaki kişinin nasıl düşündüğünü anlar ve çözülmesi gerektiğine inandığı problemler hakkında çözüm önerisi getirir.



## 1.2. Kullanıcı Empati Haritası

Kullanıcı empati haritası, belirli bir kullanıcı grubu hakkında bildiklerimizi ifade etmek için kullanılan görselleştirilmiş bir yardımcı araçtır. Odağı insan ve insan problemi olan Tasarım Odaklı Düşünme metodu içerisinde sıklıkla söz ettiğimiz problemi deneyimleyen ve ihtiyacı oluşturan kullanıcıların ihtiyaçlarını paylaşmamızı sağlar ve yol haritamızı belirlememizde karar vermemize yardımcı olur.

Empati haritaları kullanıcı ya da personayı merkeze alarak 4 çeyreğe ayrılır.

- **Söylüyor (Says):** Kullanıcının yüksek sesle söylediklerini içerir. Genellikle, doğrudan alıntılar içerir.
  - Bunu nasıl yapacağımı bilmiyorum.
  - Güvenli olmasını istiyorum.
- **Düşünüyor (Thinks):** Deneyim boyunca kullanıcının ne düşündüğünü belirtir. Burada dikkat edilmesi gereken nokta, her kullanıcı düşündüklerini net olarak belirtemeyebilir. Bunun için ne söylediğini iyice dinlemek gerekir.
  - Bu durum gerçekten can sıkıcı.
- **Yapıyor (Does):** Kullanıcının gerçekleştirdiği işlemleri belirtir. Araştırmadan çıkan; kullanıcı fiziksel olarak ne yapar? Kullanıcı bunu nasıl yapıyor? sorularının cevaplarını görmemizi sağlar.
  - Farklı seçenekler için alternatiflere bakıyor.
  - Ücret karşılaştırması yapıyor.

## 1.2. Kullanıcı Empati Haritası

- Hissediyor (Feels): kullanıcı ya da personanın duygusal durumunu sıfat ya da kısa bir cümle ile gösteren alandır. Kendinize sorun: Kullanıcıyı ne endişelendiriyor? Kullanıcı ne hakkında heyecanlanıyor? Kullanıcı deneyiminden nasıl etkileniyor?
  - Sabırsız: sayfalar çok yavaş yükleniyor.
  - Kafası karışık: çok fazla çelişkili fiyat var.
  - Endişeli: yanlış şeyler yapıyor.

Empati haritaları kullanıcı (personaları) bir bütün olarak görmemizi ve anlamamızı sağlar.

**DİYOR**  
**YAPAR**



**DÜŞÜNÜYOR**  
**HİSSEDİYOR**

# 6 Adımda Empati Haritası Oluşturma

## 1. Kapsamı ve hedefleri tanımlayın

- Hangi kullanıcıyı veya personayı haritalayacaksınız.?

Bir personayı veya tek bir kullanıcıyı haritalar mısınız? Her zaman 1:1 haritalama ile başlayın (empati haritası başına 1 kullanıcı/persona). Bu, birden fazla kişiniz/personanız varsa, her biri için bir empati haritası olması gerektiği anlamına gelir.

- Empati haritalaması için birincil amacınızı tanımlayın.

Ekibinizi kullanıcıya/personanıza yönlendirmek mi? Eğer öyleyse, empati haritalama etkinliği sırasında herkesin hazır bulunduğundan emin olun. Bir mülakat metnini analiz etmek mi? Öyleyse, net bir kapsam ayarlayın ve birden fazla kullanıcı görüşmesini eşleştirmek için zamanınız olduğundan emin olun.

## 2. Materyallerinizi toplayın

- Empati haritası oluşturmak için kullanacağınız araçlar uygun olmalıdır. Örneğin: Tüm bir ekiple çalışacaksanız, büyük bir beyaz tahtaya, yapışkan notlara ve kalemlere sahip olun.  
<https://www.nngroup.com/articles/post-it-in-ux/> )
- Tek başınıza empati haritası yapıyorsanız, sizin için uygun bir sistem oluşturun. Ekibin geri kalanıyla ne kadar kolay paylaşılabilirse o kadar iyidir.

## 3. Araştırmalarınızı toplayın

- Empati haritanızı beslemek için kullanacağınız araştırmaları toplayın. Empati haritalama nitel bir yöntemdir, bu nedenle nitel girdilere ihtiyacınız olacaktır:
- Nitel anketler (<https://medium.com/t%C3%BCrkiye/ux-ara%C5%9Ft%C4%B1rmas%C4%B1nda-do%C4%9Fru-anketler-olu%C5%9Fturmak-i%C3%A7in-28-i%C3%A7in-87pucu-4eb3eb66aebb>)
- Kullanıcı görüşmeleri <https://www.nngroup.com/articles/interviewing-users/>
- Saha çalışmaları <https://www.nngroup.com/articles/field-studies/>
- Fiziksel çalışmalar <https://www.nngroup.com/articles/diary-studies/>  
<https://indiyoung.com/listening-tips/>

# 6 Adımda Empati Haritası Oluşturma

## 4. Her çeyrek alan için ayrı yapışkan notlar oluşturun

- Araştırma girdileriniz olduğunda harita için ekip olarak ilerlemeye devam edebilirsiniz. Başlangıçta herkes araştırmayı tek tek okumalıdır. Her ekip üyesi verileri sindirirken, dört alana ayırabilirler. Daha sonra, ekip üyeleri notlarını beyaz tahtadaki haritaya ekleyebilir.

## 5. Gruplayın ve sentezleyin

1. Bu adımda, ekip iş birliği içinde tahtadaki yapışkan notlar arasında hareket eder ve aynı alana ait benzer notları bir araya toplayarak gruplar oluşturur. Her bir grubu onu temsil eden temalarla adlandırın (örneğin, “başkalarından doğrulama” veya “araştırma”). Gerekirse her grupta temaları tekrarlayın. Kümeleştirme, tartışmayı ve uyum sağlamayı kolaylaştırır. Amaç, kullanıcının tüm ekip üyeleri tarafından paylaşılan bir anlayışa ulaşmasıdır.
- Empati haritanız gruplandıktan sonra, bulgularınızı bir ekip olarak seslendirmeye ve birleştirmeye başlayabilirsiniz. Hangi farklılıklar (veya herhangi bir kümeye sığmayan veri noktaları) vardır? Tüm alanlarda hangi temalar tekrarlandı? Sadece bir çeyrekte hangi temalar var? Öngörülerimizde ne gibi boşluklar var?

## 6. Tamamlama

- Daha fazla ayrıntıya ihtiyacınız olduğunu düşünüyorsanız veya farklı ihtiyaçlarınız varsa, haritayı ek alanlar (aşağıdaki Hedefler gibi) ekleyerek veya mevcut alanlara özgüllüğü arttırarak uyarlayın. Empati haritanızın amacına bağlı olarak, sonucu uygun şekilde temize çekin ve dijitalleştirin. Kullanıcıyı, sorulan soruları, tarihi ve sürüm numarasını eklediğinizden emin olun. Daha fazla araştırma toplandıkça veya kullanıcı kararları eklendikçe empati haritasına geri dönmeyi ve revize etmeyi unutmayın.

Kaynakça: Melis Aydın "*Empati Haritası: Tasarım Odaklı Düşünmenin Birinci Adımı*" mediumdan alınmıştır.

# İhtiyaç Analizi

Herhangi bir eğitime hazırlanmaya başlamadan önce sizden ne beklendiğini anlamak için bilgiye ihtiyacınız olacaktır. Ayrıca, katılımcıların ihtiyaçlarının ne olduğunu bilmelisiniz: katılımcıların mevcut durumları nedir ve neleri geliştirmek istemekteler. Bir eğitim vermek için bir talep aldığınızda, taleple birlikte verilen bilgiler belirsiz, anlaşılması zor veya yetersiz olabilir. Bunu takip etmek ve talepte bulunan kişiyle iyi bir iletişim kurmak sizin sorumluluğunuzdadır, böylece eğitimi kabul edip etmemeniz gerektiğine, edecekeniz nasıl hazırlanmanız gerektiğine karar vermek için yeterli veriye sahip olursunuz. Bir eğitmen olarak sizin için ifadesi basit olan bazı şeylerin eğitmen olmayanlar için basit olmayabileceğini de unutmayın. Ayrıca organizatörler, bir eğitmen olarak sizin ne tür bilgilere ihtiyacınız olduğunu farkında olmayabilirler.

5 Soruluk ihtiyaç değerlendirmesi soruları, bu aşamada hangi bilgileri kullanabileceğiniz konusunda kaba bir kılavuz edinmenize yardımcı olabilir (ve unutmayın: bu kapsamlı bir liste değildir).

## 5W Modeli

- **WHAT: Ne?** Eğitim hangi konuyu kapsamalı? Bazen konu belirsiz olabilir ve bu nedenle bazı noktaları açıklığa kavuşturmanız gerekebilir (örneğin, yönetim becerileri?). Konuyu değerlendirirken, kendi becerilerinizi ve sınırlarınızı da göz önünde bulundurmanız önemlidir: neler sunabilirim, önce neleri araştırmalıyım ve şimdilik neleri ele almamalıyım? İnsanların bir eğitmen olarak deneyiminize güvendiğini ve bu nedenle yeterince bilgi sahibi olmadığınız konularda eğitim vermenin akıllıca (ne de etik) olmadığını unutmayın.
- **WHY: Neden?** Bu eğitim oturumu neden isteniyor? Benden ne bekleniyor? Talep edenin amacı ne? Ve eğitimin amacı ne olmalı?
- **WHO: Kim?** Katılımcılarım kimler? Geçmişleri, organizasyonları, eğitim düzeyleri ve konuyla ilgili deneyimleri ne? Hangi kültürden geliyorlar? Hangi dili konuşuyorlar ve/veya anlıyorlar? Cinsiyetleri ne? Kaç kişiler? Eş eğitmenim var mı?
- **WHERE: Nerede?** Eğitim oturumu nerede gerçekleşecek? Hangi ülke, şehir? Belki çevrimiçi? Daha spesifik olarak: eğitim içeride mi yoksa dışarıda mı gerçekleşecek? Eğitim odası neye benziyor? Ne kadar alanım olacak? Ve hangi materyallere sahip olacağım?
- **WHEN: Ne zaman?** Kesin tarihler neler? Varış ve ayrılış tarihleri eğitim zamanına göre hesaplanıyor mu? Ne kadar önceden orada olmalıyım? (Bu, özellikle daha uzun eğitim etkinlikleri için önemlidir). Eğitim oturumu ve/veya etkinlik ne kadar sürecek? Ama ayrıca: eğitim yılın hangi zamanında olacak? Yaz mı olacak ve böylece dışarı çıkabiliyor muyuz yoksa kış mı ve içeride kalmalı mıyız? Eğitim günün hangi saatinde olacak?

## İhtiyaç Analizi Metodları

Yukarıdaki listede görüldüğü gibi, ihtiyaç değerlendirmesi sadece katılımcıların ihtiyaçlarını kontrol etmekle kalmaz, çok daha fazla bilgiyi kapsayabilir. Bir eğitim oturumu hazırlamak için katılımcılar için ayrı bir ihtiyaç analiziniz; organizatörlerin ve/veya kuruluşun yanıtlaması için ayrı bir analiziniz vardır. Kuruluş veya organizatörlerle yaptığınız değerlendirme genellikle lojistik bilgilerden oluşur. Katılımcı odaklı analizimiz ise eğitimimizin içeriğini oluşturmada bize yardımcı olur. Bu ihtiyaç değerlendirmesinin iyi planlanması biraz daha zor olabilir ve seçtiğiniz her yöntemin avantajları ve dezavantajları vardır. Aşağıda yaygın olarak kullanılan birkaç örnek yöntem bulunmaktadır:

- *Açık uçlu sorular*
- *Kapalı uçlu sorular*
- *Hazır anketler*
- *Bireysel ya da grup görüşmeleri*
- *Gözlem*
- *Var olan bilginin analizi*

Hangi yöntemi kullanırsanız kullanın, sorularınızı baştan sona düşünmelisiniz. Simülasyon aktivitesinden hatırlayabileceğiniz gibi, bu düşündüğünüzden daha zor olabilir ve bunu yapmanın doğru ya da yanlış bir yolu yoktur. Deneyimle, hangi soruların en yararlı yanıtları verdiğini biraz öğreneceksiniz, ancak gerçekten de deneme ve yanılma ile keşfedilen bir şey. Deneyin!



# Kaynak Tarama

Eğitim ihtiyaçları saptandıktan sonra, aktarmak istediğiniz içeriği oluşturmak için bilgi toplamaya başlayabilirsiniz. Bilgi almak için çok sayıda kaynak vardır. Hepsi birbirini tamamları, bu nedenle tek bir kaynak ile kısıtlı kalmamak önemlidir. Mümkün olduğunca çok kaynağı keşfetmeye, bilgileri karşılaştırmaya ve birleştirmeye çalışın. Aşağıda bazı olası kaynakların bir listesi bulunmaktadır. Tabii ki biraz yaratıcılıkla bu listede olmayan farklı kaynaklar da bulabilirsiniz.

**İnternet:** Bugün muhtemelen en sık kullanılan kaynaktır. Kolay, arkadaş canlısı ve hızlıdır. Bununla birlikte, bilgi miktarı çoktur ve güvenilir ve yararlı kaynakları güvenilmez ve yararsız olanlardan ayırt etmek zor olduğundan, internette arama yapmak zahmetli olabilir. Katılımcularınıza değerli bilgiler vermek için arama tekniklerinde ustalaşmanız önemlidir.

**Youtube:** Youtube, konulara ilişkin ilginç görüşlerle dolu bir hazinedir. Ayrıca TED gibi güvenilir web sitelerinde farklı konulardaki bilgileri kolayca görebileceğiniz youtube kanalları bulunur. Ayrıca bazı videolarda bir teoriyi kendiniz açıklamak için kullanabileceğiniz birçok metod ve görsel ile karşılaşabilirsiniz. NOT: Eğitiminizde bir youtube videosu kullanmak istediğinizde, kaynağın ne kadar güvenilir olduğunu ve referansları olup olmadığını kontrol edin. Ayrıca bir konuyu ne çıkarmak veya güzel bir açıklama yapabilmek için yalnızca kısa videolar kullanın.

# Kaynak Tarama

**Kitaplar:** İnternette bol miktarda ücretsiz bilgi olmasına rağmen bahsettiğimiz gibi tam olarak aradığınızı bulmak zor olabilir. İnternetin harikalarına rağmen muhtemelen en güvenilir kaynağınız kitaplardır. Belirli konular üzerine elde edeceğiniz kitapların size detaylı ve güvenilir bilgi sunması daha olasıdır.

**Diğer eğitimler:** Bir başka harika bilgi kaynağı da, üzerinde çalıştığınız konuyla aynı veya benzer bir konuda eğitim oturumlarına katılmaktır. Orada edindiğiniz bilgilerin yanı sıra, küçük püf noktaları, uygulama yöntemlerini gözlemleyebilir ve eğitimin nasıl ve neden bu şekilde yapılandırıldığına dair genel bir görüntü elde edebilirsiniz. Daha sonra eğitmen ile konuşabilir, konu ve eğitim hakkında bakış açınızı genişletebilirsiniz. Ancak, bunu yaparken dikkatli olmaya çalışın: başkalarını kopyalamayın ve daha fazla bilgi istediğinizde veya eğitimin bir bölümünü kullanmak istediğinizde bunu eğitmene sorun ve iznini alın.

**Kendi deneyiminiz/önceki eğitiminiz:** Az önce bahsettiğimiz gibi, amaç herhangi bir eğitimi tamamen tekrarlamak değildir. Ancak, diğer eğitim oturumlarında ve hatta hayatınızda edindiğiniz deneyimleri kullanabilirsiniz. Belki önceki eğitiminizde burada alakalı bir durumla karşılaşmışsınızdır. Katılımcılarınız ilk elden deneyimleri takdir edecektir, bu yüzden zaman ayırın ve bu deneyimleri toplayın. Ayrıca şu andan itibaren dünyada gözünüz açık dolaşın ve öğrendiğiniz her yeni şeyi sorgulayın: Bunu başka nerede kullanabilirim?

**Üniversiteler, bilimsel araştırma:** Üniversite derslerinize devam ederken veya bilimsel araştırmalar üzerine çalışırken mutlaka faydalı bilgiler toplayabilirsiniz. Yine bunlar doğrudan uygulanabilir olmayabilir, bu nedenle bunları eğitim kullanımınıza nasıl çevirebileceğinizi düşünmek için zaman ayırmanız gerekebilir. Üniversite ve bilimsel araştırmanın iyi tarafı, eğitiminizi daha kanıta dayalı ve güvenilir hale getirmenizdir.



# Kaynak Tarama

Genel yaşam deneyimleri: Herhangi bir deneyimin gerçekten güzel bir eğitim seansının temeli olabileceğini unutmayın. Biraz yaratıcılık ve hayal gücü ile harika bir aktivite tasarlamak veya eşsiz bir eğitim konusu düşünmek için günlük deneyimlerinizi kullanabilirsiniz. Ayrıca arkadaşlarınızın/sosyal ağınızın kaynaklarını kullanmaktan korkmayın: Kullanabileceğiniz harika deneyimlere sahip olabilirler. Parlak fikirleri yazmak için yanınızda bir defter taşıyabilirsiniz!

Tahmin edebileceğiniz gibi, kaynak toplama ve hedef belirleme süreçlerinin sırası biraz değişebilir. Konuya tamamen yeniyseniz, muhtemelen bilgi toplama ile başlamak isteyeceksiniz. Aksi takdirde, spesifik olmayan veya alakalı olmayan hedeflerle karşılaşacaksınız. Konuyla ilgili biraz daha deneyiminiz varsa, daha net bir fikriniz olabilir ve bilgi toplamadan önce hedef belirleme ile başlayabilirsiniz. Bu süreçlerin sonunda, eğitiminiz için net hedeflerinizi ve kabaca hangi bilgilere ulaşmak istediğinizi belirlemelisiniz.

Öyleyse, hedef belirlemenin ne anlama geldiğini görelim!

# Hedef Belirleme

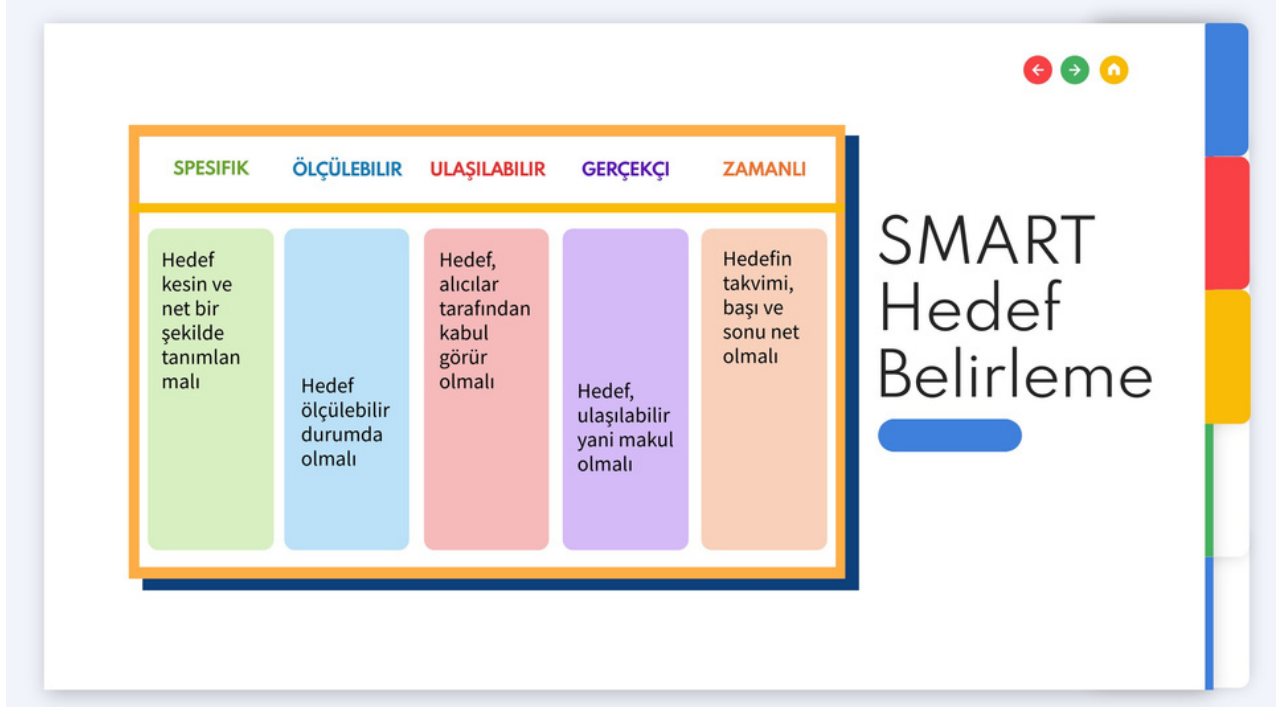
Sizden ne istendiği netleştikten sonra kendi hedeflerinizi – eğitimle neye ulaşmak istediğinizi – formüle edebilirsiniz.

Hedefler ihtiyaçlarla uyumlu olmalıdır; kimsenin ihtiyaç duymadığı bir eğitim vermek istemezsiniz. Eğitimle kişisel olarak ulaşmak istediğiniz öğeleri de hedefler listenize dahil edebilirsiniz. Hedefleriniz, hazırlık sürecinin geri kalanında en önemli yönergeleriniz olacaktır, bu nedenle bunları formüle etmek için yeterince zaman ayırdığınızdan emin olun.

Hedef belirleme için kullanacağımız çerçeve, Bloom Taksonomisi'nden gelmektedir. Benjamin Bloom tarafından ortaya atılan bu teori öğrenme aşamalarının basitten karmaşığa ve somuttan soyuta doğru devam eden süreklilikten bahsetmektedir.

# Hedef Belirleme

Farklı öğrenme çıktıları türleri arasında ayırım yapma ihtiyacı, sağlanan eğitimin farklı düzeylerini ve türlerini ayırt etme ihtiyacından kaynaklanmaktadır. Eğitiminizi tasarlarken, katılımcılarınızla hangi bilgi düzeyine ulaşmak istediğinizi düşünmeniz ve önceki tüm eğitimleri de kapsadığınızdan emin olmanız gerekir. Adımlar aşağıda listelenmiştir. Bunlar, piramidin altından başlayarak, birbiri ardına sırayla gerçekleşir, Aşamalar 4MAT'ın öğrenme döngüsünün kadranlarına bağlanabilir. Aşamalar için geçerli olan anahtar kelimeler (anlamak, farkında olmak, uygulamak vb.) hedeflerinizi oluştururken kullanılabilir. Sosyal beceri eğitimlerinde en yaygın sonuçlar genellikle tutumlar, bilişsel stratejiler ve entelektüel beceriler düzeyindedir.



# Öğrenme Hedef Belirleme

Öğrenme hedefleri belirlemek; eğitim tasarımını şekillendirmek ve eğitim sonrası neyi ölçebileceğimizi net bir şekilde tespit edebilme noktasında bizlere kolaylık sağlar. Davranışlara yönelik olmalıdır. Gözlemlerinizi, davranışlar ve söylemler ile hedeflerin gerçekleşip gerçekleşmediğini tespit etmemiz gerekiyor.

Belirlediğimiz her öğrenme hedefinin gerçekleşme kolaylığı veya zorluğu aynı değildir. Bu öğrenme hedeflerinin seviyeleri belirlerken Bloom Taksonomisinden yararlanırız.

## ÖĞRENME HEDEFİNİN KAPSAMINI BELİRLEME

- 1)Yeterli İçerik
- 2)Yeterli Süre
- 3)Yeterli Aktivite
- 4)Yeterli Oyun

**Büyük Öğrenme Hedefleri:** Yol gösteren,yön gösteren ancak gerçekleşmesi daha zor hedeflerdir.

- 1)Beden dilini etkili bir şekilde kullanabilir.
- 2)Yetişkin eğitimi ilkelerine göre program sonunda bir eğitim tasarlayabilir.

**Küçük Öğrenme Hedefleri:** Gerçekleşmesi daha rahat ve ölçümlenmesi daha kolay hedeflerdir.

- 1) Etkili iletişimin ne olduğunu kendi duygu ve düşünceleriyle açıklayabilir.
- 2) Katılımcılar eğitim sonunda etkili iletişimin önündeki nedenleri listeleyebilir.
- 3) Katılımcılar eğitim sonunda iletişimi kendi duygu ve düşünceleriyle açıklayabilir.

# Öğrenme Hedef Belirleme

Bloom'un Eğitim Amaçları Taksonomisi, öğrenme sonuçlarını bilişsel becerileri yansıtacak şekilde ifade etmenin bir yolunu sunar. Katılımcıların öğrenimini tanımlamak için Bloom'un sınıflandırma fiillerini kullanabilirsiniz.

**1. Hatırlama ("hatırlamak"):** Bilgiyi hatırlama veya yoklama, varoluşun farkında olmak, tanıyabilmek veya anımsayabilmek; tanımlamak, listelemek, tanımak.

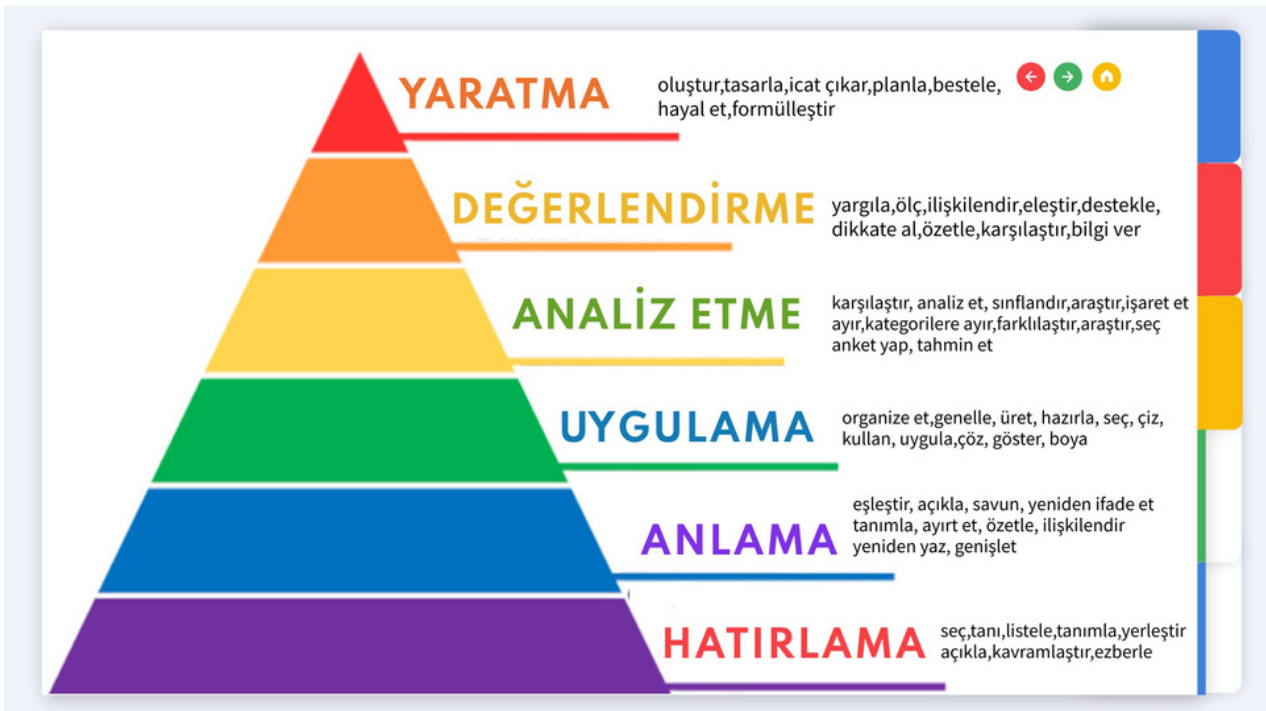
**2. Kavrama ("anlama"):** Bir formdan diğerine tercüme edebilme; karakterize etmek, tarif etmek, açıklamak, tanımlamak, yerini belirlemek, tanımak, sıralamak.

**3. Uygulama ("uygula"):** Bilgileri yeni bir durumda uygulayabilme veya kullanabilme; seçmek, göstermek, uygulamak.

**4. Analiz ("analiz"):** Bir durumu analiz edebilmek ve onu daha küçük parçalara ayırabilmek; sınıflandırmak, karşılaştırmak, ayırt etmek.

**5. Değerlendirme ("değerlendirme"):** Belirlenen kriterlere dayalı olarak sonuç çıkarabilme ve yargıda bulunabilme; değerlendirmek, eleştirmek, değerlendirmek, sıralamak.

**6. Yaratma ("yaratmak"):** Bilgiyi yeni bir şekilde bir araya getirebilme; inşa etmek, tasarlamak, formüle etmek, düzenlemek.





# Eğitim Tasarımı

Yeterince teori okuduğunuzu ve hedeflerinizi belirlediğinizi hissettiğinizde, nihayet kendi eğitiminizi tasarlamamanın zamanı gelir. Bu süreç 2 ana adımdan oluşur:

1. Eğitiminizin her tür katılımcıya hitap etmesini sağlamak için 4MAT'a (dört mod uygulama tekniği) göre program tasarlama.
2. Farklı türden etkinlikler için ne kadar zamana ihtiyacınız olacağını belirleyerek programınızı eğitim öğeleriyle (TEM) doldurma.

## 4MAT

Yukarıda belirtildiği gibi, bir eğitimde büyük olasılıkla tüm öğrenme stillerine uyan katılımcılara sahip olacaksınız. Bu nedenle herkesin ihtiyacına uygun bir oturum geliştirebilmek için 4MAT kullanmalıyız. 4MAT, Kolb'un Döngüsünü temel alır ve öğrenmeyi, insanların bilgiyi nasıl algıladığı ve işlediği açısından tanımlar. Algılama ve işleme, öğrenme deneyiminin tamamı için gerekli iki eylemdir ve her eylemin alabileceği iki yolu birleştirerek, her biri tercih edilen bir öğrenme stilini tanımlayan dört kadran elde ederiz (hatırlıyor musunuz?). Bu dört kadran, aşağıda açıklandığı gibi 4MAT'ın dört farklı bölümünü oluşturur:



## *Tip 1: Değiştiren*

Bilgileri doğrudan deneyim yoluyla algılar ve yansıma yoluyla işlerler. Bağlantı kurarak öğrenirler.

Anahtar sözcükleri: hissetmek, izlemek, kişisel çağrışımlar aramak, anlam, katılım.

Temel değerleri ve altta yatan nedenleri bilmek isterler, bu nedenle en önemli soruları şudur: **WHY?**

## *Tip 2: Özümseyen*

Bilgileri soyut kavramlar aracılığıyla algılar ve yansıma yoluyla işlerler. Gerçek bilgilerle ve fikirleri formüle ederek öğrenirler.

Anahtar sözcükleri: bilgiyi dinlemek ve hakkında düşünmek, gerçekleri aramak, fikirler üzerinden düşünmek, uzmanların ne düşündüğünü öğrenmek.

Uzmanların ne bildiğini bilmek isterler, bu yüzden en önemli soruları şu: **WHAT?**

## *Tip 3: Ayriştıran*

Bilgileri soyut kavramlar aracılığıyla algılar ve eyleme geçerek süreci işlerler. Fikirleri uygulayarak öğrenirler.

Anahtar sözcükleri: düşünmek, yapmak, denemek, inşa etmek, kullanılabilirlik yaratmak, kurcalamak.

Bir teorinin kullanılabilirliğini bilmek isterler, bu yüzden en önemli soruları şudur: **HOW?**

## *Tip 4: Yerleştiren*

Bilgiyi doğrudan deneyim yoluyla algılar ve eylem yoluyla işlerler. Orijinal uyarlamalar yaratarak öğrenirler.

Anahtar sözcükleri: yapmak, hissetmek, gizli olasılıkları aramak, keşfetmek, deneyerek öğrenmek ve kendini keşfetme.

Olasılıkları bilmek isterler, bu yüzden en önemli soruları şudur: **WHAT IF?**

# 4MAT

Hatırlanması gereken önemli nokta, her tür katılımcının eğitim oturumunuzdan alması gerekenleri alabilmesi için WHY ile başlayıp WHAT IF ile biten bu 4MAT'ın her aşamasından geçmeniz gerektiğidir. 4MAT'ınızın her parçasına uygun tasarım etkinlikleri yapmalısınız. Bu sıralamaları farklı şekilde tekrarlar ile kullanabilirsiniz.

- WHY → WHAT → HOW → WHAT → HOW → a big WHAT IF
- WHY → WHAT → HOW → WHAT IF → WHY → WHAT → HOW → WHAT IF
- WHY → WHAT → HOW → WHAT IF → WHAT → HOW → WHAT IF

4MAT'ın her bir ögesi, eğitim oturumunda başka bir şey gerektirir:

## *Why*

- Eğitimci, buradaki konuya anlam vermeye ve konuyla ilgili merakı harekete geçirmeye çalışır.
- Eğitimci genellikle burada bir kolaylaştırıcı olarak hareket eder.
- Bir eğitimin bu bölümünde sıklıkla kullanılan aktiviteler: beyin fırtınası, eğitimci tarafından oyunculuk, egzersizler.

## *What*

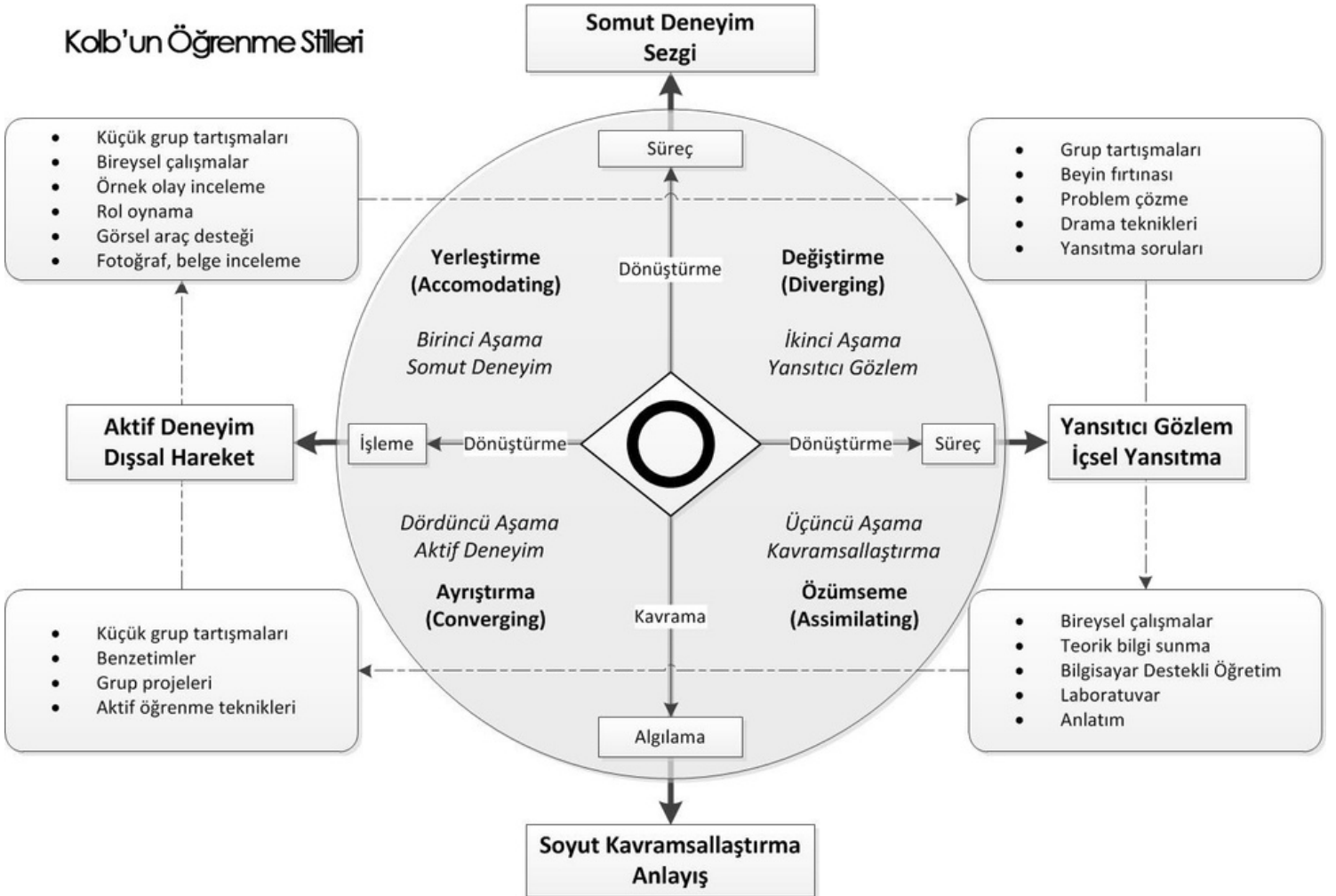
- Eğitimci kavramları ve bilgileri aktarır ve eldeki konuyu açıklar.
- Eğitimci burada genellikle bir sunumcu veya öğretmen olarak hareket eder.
- Eğitimin bu bölümünde sıklıkla kullanılan aktiviteler: modellerin/teorilerin sunumu, beyin fırtınası.

## How

- Öğitmen, katılımcıların becerileri uygulamalarına izin verir ve bunların alaka düzeyini açıklar.
- Öğitmen burada genellikle bir koç olarak hareket eder, aynı zamanda bir süreç izleyicisi olarak da görev yapar.
- Bir eğitimin bu bölümünde sıklıkla kullanılan aktiviteler: egzersizler, grup çalışması, beyin fırtınası.

## What if

- Öğitmen, materyalleri yaratıcı bir şekilde kullanma fırsatı verir ve öğrendiklerini “gerçek hayatta” uygulamaya çalışır.
- Öğitmen burada genellikle destekleyici bir değerlendirici olarak hareket eder, aynı zamanda kolaylaştırıcı olarak da hareket eder.
- Eğitimin bu bölümünde sıklıkla kullanılan etkinlikler: bilgi alma, alıştırmalar, grup çalışması.



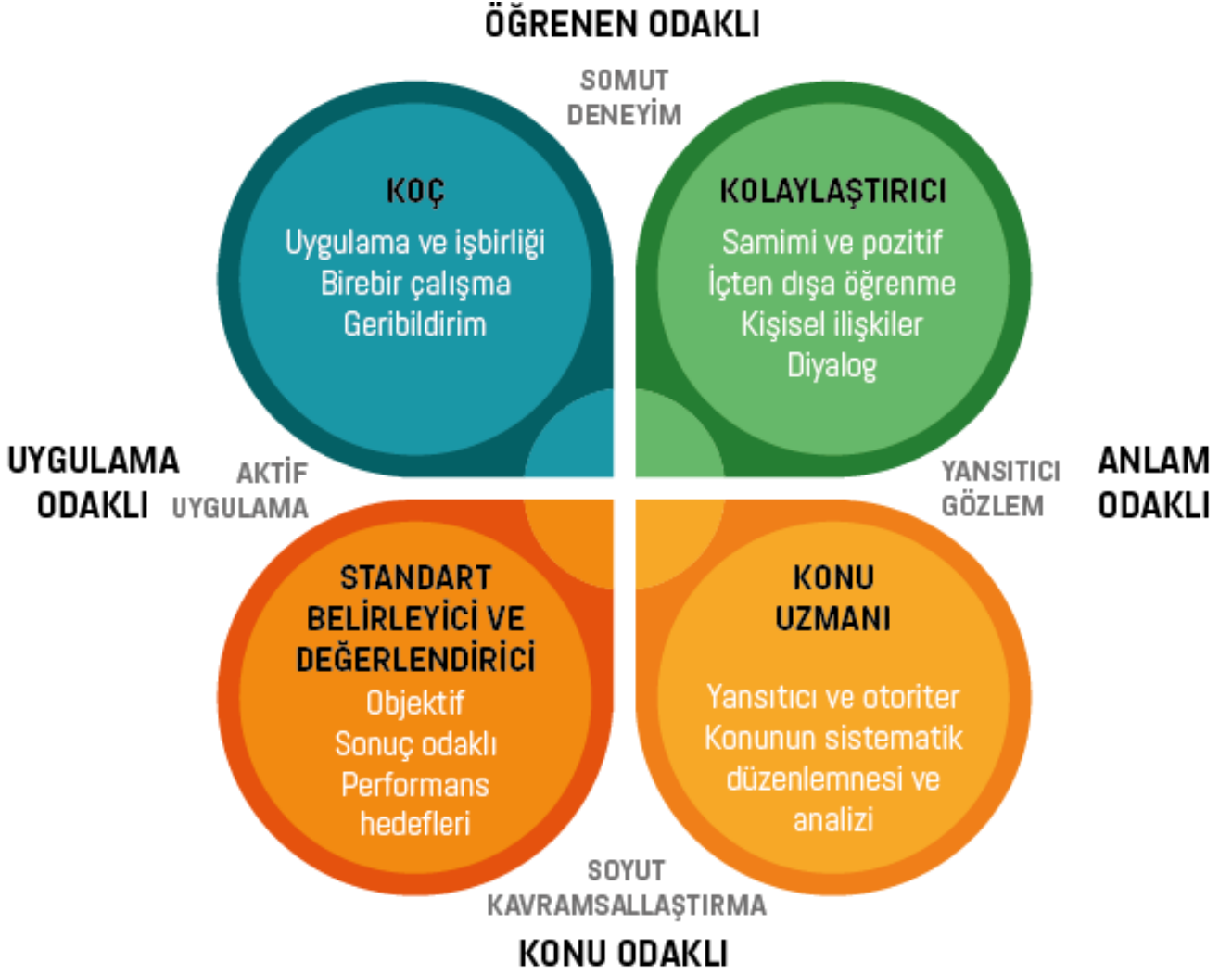
# Eğitici Rol Profilleri

Eğitici Rol Profili, Eğiticilerin tercih ettikleri öğretim rolünü anlamalarına ve öğrenme döngüsü etrafında bir öğretime nasıl adapte olabileceklerini planlamalarına yardım etmek için oluşturulmuştur. Eğitici Rol Profilleri, öğretim rolü tercihlerinin öğretim ve öğrenme ile ilgili inançlar, eğitim sürecine dair hedefler, tercih edilen öğretim tarzı ve eğitim uygulamaların bir kombinasyonu olarak ortaya çıkar.

Eğitici Rol Profili (ERP); Kolaylaştırıcı, Uzman, Değerlendirici ve Koç olarak dört rol pozisyonu tanımlamaktadır. Eğiticiler, öğrencilerin deneyimsel öğrenmenin dört aşamasını geçerek öğrenme kapasitelerini en üst düzeye çıkarmaları için bu rolleri benimserler. Her öğretim rolü, bir deneyim edinme ve bir de deneyim değiştirme biçimini kullanarak öğrencileri benzersiz bir şekilde öğrenmeye teşvik eder.

- **Kolaylaştırıcı rolünde**, eğitimciler, öğrencilerin kendi deneyimleriyle temasa geçmelerine ve bunlar üzerinde düşünmelerine yardım etmek için somut deneyim ve yansıtıcı gözlemi kullanırlar.
- **Konu uzmanları**, yansıtıcı gözlem ve soyut kavramsallaştırma yöntemlerini kullanarak, öğrencilerin yansımayı düzenleyip konuya dair bilgi tabanına bağlamasına yardımcı olurlar. Öğrencilere, daha sonraki analizlerde kullanılacak model veya kuramları sağlayabilirler.
- **Standart belirleyici ve değerlendirici rolü**, öğrencilerin, bilgiyi performans hedeflerine yönelik olarak uygulamalarına yardımcı olmak için soyut kavramsallaştırma ve aktif uygulamayı kullanır. Bu rolde, eğitimciler, belirledikleri standartlara göre öğrenci performansını yakından izleyerek düzenli geri bildirim sağlarlar.
- **Koçluk rolünü** benimseyen eğitimciler, öğrencileri bireysel olarak anlamlı hedeflere doğru harekete geçirmek için somut deneyim ve aktif uygulamadan yararlanırlar.

# Eğitici Rol Profilleri



# Eğitim Öğeleri Matrisi (TEM)

Aşağıdaki matris, birkaç tipik eğitim öğesini ve bunların tipik süresini (dakika olarak), sıklığı, amacı ve olası sorunları sunar. Bunların başlangıç yönergeleri olduğunu unutmayın; elbette daha uzun/daha kısa sürmeleri ve/veya daha az/daha sık olmaları mümkündür. Eğitiminizin bu unsurları içerip içermediğini kontrol etmek iyi olacaktır (özellikle eğitimi tasarlayanın başlangıcında bu matrisi kontrol etmek ve herhangi bir unsuru unutmadığınızı kontrol etmek akıllıca olacaktır). Aşağıda her bir bileşenin daha ayrıntılı bir açıklamasını bulacaksınız. İkinci sütunda „?“ okuduğunuzda bu, ayrılan zamanın toplam eğitim seansının uzunluğuna bağlı olduğu anlamına gelir.

Element	Süre	Sıklık	Amaç	Olası Sorunlar
Tanıtım & Ajanda Sunumu	2-15	1	Kendini tanıma ve eğitim içeriği hakkında bilgi verme	Gerçekçi olmayan ajanda, yanlış ilk izlenim
Icebreakers & Tanışma	?	0-4	Uyanma, takım dinamiği, eğlence	Zaman kaybetme, yeterince "cidd" olmama katılımcıların doğru modda olmamaları
Beklenti Toplama & Kontrol Etme	5-20	0-2	Eğitimi şekillendirme, ilgi gösterme, karşılanmayacak beklentiler hakkında tatminlik derecesi oluşturma	Öğrenme bloklarının alacağı zamanı tahmin etme, eğitmenin konu hakkında yeterince donanımlı olmaması
Öğrenme Blokları (4MAT)	?		Eğitimin öğrenme sürecini gerçekleştirme	Gerçekçi olmayan ajanda, yanlış ilk izlenim
Kahve Arası (Gerekliyse)	?	1-3	Uyanma, ara verme, sosyalleşme	Yapmayı unutma, eğitimde ne olduğunu unutma

Geri Bildirim	?	1	Eğitimi değerlendirme ve bir sonraki geliştirme	Kişisel geri bildirim, yanlış sorular, zaman kalmaması, etkisiz geri bildirim
Yemek Arası (Gerekliyse)	5-20	0-2	Ara verme, sosyalleşme, ihtiyaç giderme eğitmen için zaman	Harcanan lojistik zaman
Otopark Alanı (Gerekliyse)	?	1	Eğitimi şekillendirme	Fazla az/çok konu olması, zaman kalmaması, hızlı içerik hazırlama zorluğu
Çarçur Zamanı	5-20	1	Eğitim zamanına uyma, lojistik sorunlarla başa çıkma, eğitim elementleri arasında zaman kaybı	Tahmini zor, her zaman gerekli



# Eğitim Öğeleri Matrisi (TEM)

## *Tanıtım & ajanda sunumu*

Eğitimimize insanları selamlayarak ve kendinizi tanıtarak başlamamız bir nezaket eylemidir. Kişisel geğmişiniz ve konuyla ilgili deneyiminiz hakkında biraz bilgi verin. Kitlenizin çoğu için konu yeniyse, konunun kısa bir açıklamasını da içerebilir. Yapıyı vermek ve insanlara ne olacağını bildirmek için bir gündem sunun. Ancak, ne kadar ayrıntılı yapmak istediğinize siz karar verebilirsiniz. Eğitimle nereye gittiğinizi takip etmek ve nerede olduklarını görmek için katılımcılara ajandayı kullanırın.

## *Enerji vericiler*

Enerji oyunları, eğitimin olmazsa olmaz unsurları değildir, ancak izleyicileriniz uykulu olduğunda veya grubun enerji seviyesi düşük olduğunda kesinlikle faydalıdır. Eğitim sırasında onları akıllıca konumlandırın ve aşırıya kaşmayın.

## *Beklentiler*

Beklenti toplama, eğitimimizi son anında bile düzenlemenize yardımcı olur. Ayrıca, katılımcılarınıza onları önemsemiğinizi vurgular. Gün içinde kendilerine ne olacağı konusunda netleştikten sonra (yani konu kısaca tanıtılır ve program sunulur), eğitim sırasında öğrenmek istedikleri belirli şeyleri size tek tek söylemelerini isteyebilirsiniz. Bazı sorular için, eğitimin hangi bölümünde bunları ele alacağınızı belirtebilir veya bu eğitim sırasında söz konusu konu hakkında konuşmayacağınız konusunda onları uyarabilirsiniz. Eğitimi bitirdikten sonra beklentileri kontrol ettiğinizden emin olun. Ayrıca, beklentilerin karşılandığını hissedip hissetmediklerini izleyicilerle kontrol edin. Beklentileri karşılamadıysanız, onlara bilgiyi nasıl hala alabileceklerini belirtmek isteyebilirsiniz.

## *Öğrenme blokları*

Eğitimin amaçlanan öğrenmesini taşıyan alıştırmalar ve teori bölümlerinden oluşan standart bloklardır. Bu bloklar, eğitim oturumunuzun en büyük bölümünü kapsamalıdır.

# Eğitim Öğeleri Matrisi (TEM)

## *Aralar*

2 saate kadar ara vermeden bir eğitim gerçekleştirebilirsiniz. Ancak katılımcılarınızın konsantrasyonunu ve aktivite seviyesini iyi bir seviyede tutmak için aralar eklemeniz gerekecektir. Yeterince mola planladığınızdan ve gereken süre konusunda gerçekçi olduğunuzdan emin olun.

## *Özetleme & sonuçlandırma*

Eğitiminizi her zaman süreç boyunca olanları kısaca özetleyerek kapatın. Bunu kendi başınıza yapabilir veya bir veya birkaç katılımcıdan son bir alıştırma olarak yapmasını isteyebilirsiniz. Katılımcılar için bireysel öğrenme noktalarının özeti, kendilerine öğretilen materyali “eve götürmelerine” yardımcı olur. Bunu çoğu zaman “Bugün cebinize ne aldınız?” diye sorarak yaparız.

## *Geri bildirim*

Geri bildirim hem içeriği hem de süreç bölümünü kapsamalıdır. Buradaki içerik, eğitimin unsurlarına ve özellikle sağladığınız bilgi ve becerilere atıfta bulunmaktadır. Bu bilgiler siz veya bu konu üzerinde çalışan diğer kişiler daha sonra katılımcıların genel ihtiyaçlarını daha iyi anlamak için kullanabilir. Kendiniz ve eğitim verme becerileriniz hakkında geri bildirim istemek değerlidir: nelerin iyi gittiği, nerede iyileştirmeye ihtiyacınız olduğunu anlamanıza yardımcı olur.

## *Bilgi ve beceri ölçümü*

Bazen eğitimin başında veya sırasında bilgi veya beceri düzeyi veya katılımcılar hakkında genel bir fikir edinmek iyi bir fikirdir. Buna göre öğretim stratejinizi son bir kez ayarlayabilirsiniz; ya da eğitim sonunda da tekrarlıyorsanız doğrudan katılımcıların ne kadar geliştiğini ölçebilirsiniz. Bu tür bir değerlendirme, tek noktalı bir anket kadar basit veya özenle hazırlanmış bir sözlü kadar karmaşık olabilir. Genellikle bu, daha uzun eğitim etkinlikleri veya iş ortamları için daha uygundur.

# Eğitim Taslağı

## *Taslağın yapısı*

Kendi programınızı kaydetmenin birçok yolu vardır. Eğitiminizi adım adım gözden geçirmenize yardımcı olan ve eğitmenler arasında bilgi alışverişi söz konusu olduğunda birçok avantaj sunan bir excel yapısı aşağıda yer almaktadır. Her altiviteyi veya bloğu ayrı satırlarda kaydederek ilerleyebilirsiniz.

## Ynderle Akademi - Eğitim Taslağı

Aşağıda sütunların tanımı verilmiştir:

*Başlangıç zamanı:* Aktivitenin ya da bloğun başlangıç zamanı. Bu, eğitim sırasında hala programa uyup uymadığınızı görmenize yardımcı olacaktır.

*Planlanan süre:* Egzersizin veya bloğun planlanan dakika cinsinden uzunluğu.

*Gerçek süre:* Tasarım aşamasında bu sütunu boş bırakın. Ardından, eğitim sırasında, aktivitenin gerçekte tuttuğu süreyi not edin. Eğitim değerlendirme aşamasında bu bilgiyi gözden geçirin. Bu, zamanlama alıştırmaları için iyi bir anlayış geliştirmenize yardımcı olacaktır.

*Konu:* Aktivite veya bloğun başlığı.

*Hedef:* Bu aktivitenin ya da teorinin amacının ne olduğunu buraya not edin. Bu, farklı etkinliklerin değerini takip etmek için yararlıdır. Amacından emin değilseniz, konu ya da etkinliği dışarıda bırakmak isteyebilirsiniz.

*Yöntem:* Ne tür bir teknik kullanıyorsunuz. Grup alışması mı, vaka çalışması mı, beyin fırtınası mı?

*Açıklama:* Aktivite ya da teorilerin adım adım açıklaması

*Sorumlular:* Bu aşamadan hangi eğitmen sorumlu?

*Malzemeler:* Bu aşamada hangi malzemelere ihtiyacınız var (rn. flipchart, toplar vb.)

*Yorumlar:* Kendiniz için herhangi bir hatırlatıcı veya yardımcı Eş eğitmeninizle hala karar vermeniz gereken şeyler.

# Eğitim Taslağı

## Yansıma Soruları

- Farklı ihtiyaç analizi metotlarını nasıl kullanabilirim?
- Hangi kaynaklardan daha çok verim alıyorum? Hangilerini daha fazla denemeliyim?
- Doğru hedefler belirleyip belirlemediğimi, ve bunlara ulaşıp ulaşmadığımı nasıl anlayabilirim?
- Eğitimimde 4MAT'ın bütün bölümlerini karşılayan aktivitelere yer veriyor muyum?
- Eğitim sürecini takip edebilmek için hangi metotları kullanabilirim?

## Kaynakça

Lawson, k. (2006). The Trainer's Handbook. (2nd Ed). Pfeiffer.

O'Neill-Blackwell, J. (2021). Engage: The Trainers Guide to Learning Styles. McLeod, S. A. (2017, Oct 24). Pfeiffer.

## Linkler:

<https://www.deneyimselogrenme.com/deneyimsel-ogrenme/kolb-egitici-rol-profilleri/>

