

Yetişkin Eğitimi Mezunlarının Deneyimleri Üzerine Canan Aratemur ile Röportaj

*Büşra Ayvaci, Berfin Şahin, Gamze Özelma, Hilal Esmâ
Ulusoy, Gönül Arslan Tosun, Gizem Gürbüz*

Yetişkin Eğitimi faaliyetleri kurumsal yaşamda giderek önemli bir alan olarak ele alınıyor. Kurumsal akademilerde uygulanan eğitim faaliyetlerin yetişkinlere yönelik olması nedeniyle yetişkin öğrenenlerin özelliklerini gözetilerek kurgulanması ve yetişkin öğrenme kuramları temelinde inşa edilmesi gereklilikleri de gün geçtikçe görünür oluyor.

Uzun yıllardır kurumsal akademilerde yetişkin eğitim faaliyetleri düzenleyen ve uygulayan, aynı zamanda akademik olarak da yüksek lisans ve doktora çalışmalarını yetişkin eğitimi alanında tamamlayan Dr. Canan Aratemur ile yetişkin eğitimi zorunlu yapan ihtiyaçlar, yetişkin öğrenmesi için gerekli ortamların nasıl olması gerektiği, kullandığı yöntemler üzerine konuştuk.

Merhaba Canan Hanım, vakit ayırdığınız için çok teşekkür ederiz. Biz Maltepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık (İngilizce) bölümünde öğrenim görüyoruz. Gökçe (Güvercin) hocamızdan aldığımız “Yetişkin Gelişimi ve Öğrenmesi” dersi kapsamında, sizinle yetişkin eğitimi alanında çalışan bir uzman ve aynı alanda çalışan bir akademisyen olarak, hem akademik hem de alana dair deneyimlerinizi ve görüşlerinizi almak üzere size bir kaç soru yönelteceğiz.



Merhaba, teşekkür ederim.

İlk sorumuz ile başlayalım isterseniz. Yetişkin eğitimi alanındaki deneyimlerinizi bizimle paylaşır mısınız?

Önce size yetişkin eğitimi alanında çalışmaya nasıl başladığımı anlatmak isterim. 1999 yılında Boğaziçi Üniversitesi Sosyoloji bölümünden mezun olduktan sonra İnsan Kaynakları alanında çalışmaya başladım. 2006 yılında, Boğaziçi Üniversitesi Yetişkin Eğitimi bölümünde yüksek lisansa ve halen eğitim tasarımı konusunda projeler yürütmekte olduğum kurumsal eğitim şirketinde çalışmaya başladım. Yüksek lisans tezimde, kurumsal eğitim konusundaki uzmanlığın nasıl geliştiğini inceledim. Devamında, Eğitim Bilimleri alanındaki doktora çalışmalarımı tamamlayarak 2016 yılında mezun oldum. Aynı zamanda TEGV ve KA-DER gibi bazı

STK'lara eğitim konusunda danışmanlık yaptım. Kısacası, 20 yıldır teorik ve pratik olarak yetişkin eğitimi alanında çalışıyorum diyebilirim.

Sizce yetişkin eğitimi zorunlu yapan ihtiyaçlar nelerdir?

Aslında hayat boyu öğrenme önemli bir kavram. Yaş ilerledikçe yetişkinlerin ilgi alanları, ihtiyaçları değişebiliyor ve öğrenme hiç bitmiyor. Teknolojideki değişimler, toplumsal rollerdeki değişimler, yeni eklenen roller, ekonomik değişimler, kişinin mevcut bilgilerini, bakış açılarını yenileme veya geliştirme ihtiyacı oluşması, zorluklarla karşılaşılması vb. gibi nedenlerin her biri öğrenme ihtiyacının nedeni olarak karşımıza çıkabiliyor. Kısacası, her bir yetişkinin kendine özgü öğrenme ihtiyacı olabiliyor. Eğer ihtiyaca yönelik bir eğitim tasarlanmışsa öğrenme motivasyonu da kesinlikle çok daha yüksek oluyor. Bu nedenle, yetişkin eğitimci olarak ben bu ihtiyaçları ne kadar göz önünde bulunduruyorum, karşımdaki kişiyi söz sahibi olabileceği bir şekilde sürece ne kadar ve nasıl dâhil ediyorum sorularını sormam çok önemli.

Sizce yetişkin eğitime uygun bir ortam nasıl oluşturulmalıdır?

Yetişkinlerde öğrenme motivasyonu etkili bir öğrenme süreci için çok önemli. Motivasyonu etkileyen durumlar da öğrenme ortamı ile yakından ilişkili. Öncelikle yetişkinin kendini eğitim ortamına dâhil hissetmesi, o ortamda saygı görmesi, eğitimciye, eğitimin amacına, kendi yeterliliğine ilişkin olumlu bir tutuma sahip olması, sahip olduğu bilgi ve becerileri geliştireceğine inanması, yeni düşünceler, yeni çözümlerle öğrendiklerini günlük hayatında karşılaştığı durumlarda uygulama olanağını görmesi ve öğrenmeyi anlamlı bulması öğrenmenin etkililiğini artıracaktır. Bu nedenle yetişkin eğitimcilerin tüm bu unsurları göz önünde bulundurarak eğitim ortamına, içeriğe ve sürece dair iyi bir hazırlık ve planlama yapmaları gerekir.

Bu noktada, konuyla ilgili beni etkileyen bir deneyimimi sizinle paylaşmak istiyorum. Yüksek lisans eğitimim sırasında gözlemci olarak okuma yazma kurslarından birine katılıyordum. 65 yaşındaki bir teyze ilkokul ortamında, soğuk bir sınıfta, kendine küçük gelen sınıflarda battaniyesine sarınarak okuma yazma öğrenmeye çalışıyordu. Dersi o kadar büyük bir istekle ve ilgiyle takip ediyordu ki, onu görünce açıkçası çok etkilenmiştim. Gerçek bir öğrenme ihtiyacı olduğunda motivasyon çok farklı oluyor. Ancak bu, eğitim ortamlarını uygun bir şekilde düzenleme gerekliliğimizi kesinlikle ortadan kaldırmaz. Fiziksel, psikolojik ve sosyal açıdan ne kadar iyi bir öğrenme ortamı yaratırsanız, öğrenme için içsel motivasyonunun da o oranda artmasını sağlayabilirsiniz.

Yetişkin eğitimi verirken en keyif aldığınız ortamlar nelerdir?

Öncelikle yetişkinleri sınıf ortamında uzun süre tutmak kolay bir şey değil. Konu ilgimizi çekiyor olsa bile bir süre sonra dinlemekten ve oturmaktan sıkılmaya başlayabiliyoruz. Fakat az önce bahsettiğimiz unsurlar söz konusu olduğunda; katılımcılar gerçekten istekli geldiyse, bir öğrenme ihtiyacı varsa, eğitim aktif ve yaşayarak öğrenme prensiplerini destekliyorsa öğrenme ortamı da çok daha keyifli oluyor. Diğer yandan eğitimcinin rolü de çok önemli, eğitim ortamına girdiği andan itibaren katılımcılarla yakın ve samimi bir ilişki kurması gerekiyor. Örneğin, benim için en keyifli anlardan biri tanışmadır. İlk baştaki tanışma süreci ne kadar etkili olursa sonrasındaki aşamalar kolaylaşıyor veya zorluklar daha çabuk ortadan kalkabiliyor. Her katılımcının yaşam deneyimi, görüşleri, bakış açısı birbirinden farklı, onların dünyasına girebilmek, onları gerçekten anlayabilmek çok önemli. Bu nedenle de tanışmak çok heyecan veriyor bana, eğitimciyi çok zenginleştiren bir süreç. Sonrasında siz de eğitimci olarak kendinizi eğitim boyunca ne kadar motive eder, ne kadar keyif alacağınızı düşünürseniz, karşınızdakine de bunu yansıtıyorsunuz ve eğitimi da o oranda keyifli hale getiriyorsunuz diyebilirim. Eğitim

sürecine aktif katılım sağlanması, soru sorulması, farklı düşüncelerin ve görüşlerin paylaşılması beni çok motive ediyor.

Yetişkin eğitimi vermenin püf noktaları nelerdir?

Yetişkin eğitiminin çok temel ilkeleri var. Bunlardan bir tanesi daha önce de değindiğim gibi eğitimin ihtiyaca yönelik olması. Gerçekten ihtiyaç duyuyorsam o eğitime katılmayı çok istiyorum. Birisinin beni zorlamasına gerek yok. Zaten yetişkinler zorlanarak eğitime gelmiş olurlarsa o eğitim çok da etkili olmuyor. Onun dışında, o ortamda ben ne kadar aktifim, birisi bana sadece anlatıyor, ben dinliyor muyum? Pasif olarak oturduğunuz zaman öğrenme ortamı sıkıcı ve etkisiz olmaya başlıyor. Ayrıca yetişkinlerin zamanları çok değerli, zamanı iyi değerlendirmek gerekiyor. Eğitimlerin yetişkinlerin başa çıkmaya çalıştıkları birtakım sorunlara yönelik olması, farklı bakış açılarını aktarması, kişinin kendi bakış açısını, varsayımlarını sorgulamasına yardımcı olması vb. gibi bir içerikle ilerlendiğinde, konuların yaparak, yaşayarak öğreniliyor olması o eğitimin başarısını da artırıyor. Bu bütün eğitimler için böyle; yani okuma yazma kursları, STK eğitimleri, kurumsal eğitimler fark etmiyor. Katılımcıları tanımaya çalışarak doğru ihtiyacı anlayıp ona göre bir tasarım yapılması gerekiyor. Örneğin, bir kadın aday politik alanda güçlendirilmek istiyor ama gerçekten bu kadının hangi noktada ihtiyacı var; kamusal bir ortamda konuşurken mi, kendini ifade ederken mi zorlanıyor? Eğer ihtiyaç buysa siz ona yönelik bir çalışma yaparsanız zaten kendisi de isteyerek katılım sağlıyor, çünkü günlük hayatına bir katkı sağlıyor bu çalışma. Diğer bir deyişle, öğrenmede motivasyonu artıracak unsurları göz önünde bulundurmamak gerekiyor. Belki tekrar olacak ama yetişkin olarak kendimi güvende hissediyorsam, sürece dâhil oluyorsam, kendimi geliştirdiğime inanıyorsam olumlu bir tutumla öğrenmeyi anlamlı buluyorum.

Yetişkin eğitiminde siz hangi yöntemleri kullanıyorsunuz ve bu yöntemlere nasıl karar veriyorsunuz?

İhtiyaçların belirlenmesinden sonraki önemli soru eğitimin nasıl bir içeriği olacak sorusu. Az önce dediğim gibi eğitimin etkililiğinin artması grubun ihtiyacına yönelik içeriklerle, yaparak yaşayarak öğrenme yöntemleri kullanılarak sağlanabilir. Yani eğitimi tasarlarken grup kim, biz eğitim sonunda bu gruptan ne bekliyoruz gibi sorulara cevap bulmalıyız. Uygulamaları gruplara göre belirlemeliyiz. Örneğin rol çalışmaları, vaka çalışmaları, takım çalışmaları, oyunlar, projeler, bireysel çalışmalar, videolar, simülasyonlar vb. gibi farklı yöntemler kullanabilirsiniz. Ne kadar farklı yöntem kullanırsanız öğrenme etkililiğini de artırma şansınız oluyor. Takım çalışmalarından sonra mutlaka sonuçları, yaşanılanları günlük hayatla nasıl bağdaştırıyoruz, bu konuları tartışmak gerekiyor. Kısacası, içeriğe ve katılımcı grubun ihtiyacına göre yöntemler farklılaşıyor.

Diğer yandan, yetişkinler keyif alarak öğreniyorlarsa motivasyon yine artıyor. Örneğin eğitim ihtiyaçları için görüşmeye gittiğinizde bu eğitimler eğlenceli mi gibi sorularla karşılaşmak mümkün. Eğlence işin tek başına amacı değil tabi ki ama yetişkinler eğlenirken daha fazla öğreniyorlar. Bu yüzden de oyun gibi çalışmalara ağırlık veriyorum ama bu çalışmaların mutlaka konuyla bağlantılı olarak yapılması gerekiyor. Her ortam, içerik ve katılımcı grubu için de geçerli bu. Değerli bulduklarımızı ve öğrenmek istediklerimizi, başarılı ve keyifli bir şekilde öğrendiğimizde öğrenmeyi içsel olarak motive edici buluruz. Öğrenmenin kalıcılığı da artar.

Yetişkin Eğitimlerinde saha çalışmalarına yer veriyor musunuz?

Evet, özellikle katılımcı grubun sahada birtakım çalışmaları varsa onlarla birlikte zaman geçiriyorum. Bu da çok önemli, çünkü yetişkinler “sen benim dünyamı biliyorsun, benim ne yaptığımdan haberdarsın” dedikleri noktada eğitimciyi de eğitim içeriğini de çok daha çabuk kabullenebiliyorlar. Diğer türlü, gelmişsin ama

konuştukların benim hayatıma hiç dokunmuyor denildiği noktada zaten baştan etki azalmış oluyor. Sonrasında, eğitimlerin tasarım ve verilme süreci ile birlikte çok yakın takip gerekiyor. Uzun süreli bir eğitim veriyorsanız onun ilk çalışması pilot çalışmadır. Eğitimle ilgili neler iyi gitti, nelerde zorlandınız, neleri farklılaştırmak gerekebilir gibi soruların cevaplarını ilk eğitim tamamlandıktan sonra değerlendirebilirsiniz. Buna göre içerikte ve yöntemlerde değişiklikler gerekebilir. Ayrıca, eğitim sonunda katılımcıların değerlendirmeleri de önemli oluyor. Tabi en önemli konu aslında öğrenilenlerin gerçekten uygulamaya dönüşmesi. Yoksa eğitim sınıf içinde kaldığı noktada bir anlamı olmuyor. En çok sorgulanan kısım da budur zaten yetişkin eğitiminde. O yüzden eğitimi tasarlarken sadece eğitim içeriğini değil, sonrasında yapılacakları da belirlemek gerekiyor. Eğitimlerin devamında aradan bir süre geçtikten sonra uygulama takip toplantısı yapmak iyi olabiliyor. Katılımcılara birtakım çalışmalar verip uygulamalarını istemek ve uygulama sonrası bir araya gelip birbirlerine deneyimlerini anlatmalarını sağlamak önemli. Bu neden önemli, katılımcıların hem birbirlerinden öğrenme şansları olabiliyor, hem iyi uygulama örnekleri ortaya çıkabiliyor. Zorlandıkları noktalarda diğerlerinin çözüm önerisi olabiliyor. Yani süreç sadece eğitimle bitmiş olmuyor. Eğitim, sadece sınıf ortamında güzel, keyifli bir eğitim olabilir, o ortamda hep birlikte keyifli bir zaman geçirmiş olunabilir. Ama gerçekten sonuç alınmak isteniyorsa öğrenilenlerin uygulamaya dönüşmesi ve takip edilmesi gerekiyor. Diğer türlü bilgi hemen unutuluyor, kalıcılığı kalmıyor.

Yetişkin eğitiminde stresli bir durumla karşılaşıldığında nasıl başa çıkmamızı önerirsiniz?

Kimi zaman belirli kişilerin bazen ortamı sabote edecek şekilde davranması zorlu durumlar yaratabiliyor. Bunlarla başa çıkmanın bazı yöntemleri var tabi. Öncelikle kesinlikle karşılıklı tartışmaya girmemek ama beklentileri ve kuralları iyi belirlemek gerekiyor. Mesela eğitimlerin başında yetişkinlerle “birlikte iki gün geçireceğiz, bu iki

günü keyifli ve verimli geçirebilmek için nelere dikkat edelim” diye birlikte sözleşme yaptığımız zamanlar oluyor. O zaman bir iki kişi bu kuralların dışına çıkıyorsa bu kişileri birlikte belirlenen kurallara yönlendirme şansı olabiliyor. Diğer yandan, son zamanlarda teknolojinin gelişmesiyle oluşan zorluklar da olmuyor değil. Katılımcıların işlerini takip etmeleri ve bunun için de gün boyu telefona bakmaları gerekebiliyor ya da sosyal medya hesapları sürekli kontrol edilebiliyor. Bu durumlarda da baştan yine bir anlaşma yapılmış olması durumla başa çıkmayı biraz daha kolaylaştırabiliyor. Konuyla ilgili olarak eğitimin süresi, içeriği ve girişi de çok önemli olabiliyor. Çok uzun konuşmalarda sıkılma oranı doğal olarak artabiliyor. Eğitime güzel bir etkinlikle veya etkileyici bir hikâyeyle başlamak her zaman ilgiyi arttıracaktır. Kurumsal eğitimlerde genelde şununla da çok karşılaşılıyor; katılımcılar “bizim böyle bir eğitime ihtiyacımız yoktu, planlama yapıldığı için geldik” diyebiliyorlar. Bu durumda yine de katılımcıların neden o ortama geldiklerini, ne beklediklerini öğrenmek gerekiyor. Genelde eğitimlere başlarken tanıştıktan sonra “neden buradasınız, tek bir cümleyle ifade etmek istesenz bu neden ne olurdu” gibi bir soru sorduktan sonra beklentileri not alıyorum. Beklentilerine yakın içerikler varsa, “bu iki günlük eğitimde mutlaka ilginizi çeken konular olabilir, hangi konu daha fazla ilginizi çekiyorsa o konuyla ilgili çalışmalarda daha aktif olabilirsiniz” diyebiliyorum. Çünkü yetişkinleri öğrenmeye zorlayamazsınız. Eğitim sonunda da, eğitimin başında ifade ettiğiniz “beklentileriniz karşılandı mı” diye bir değerlendirme yapılmasını doğru buluyorum. Kısacası, en etkili çözümün başta her şeyin anlaşmasını yaparak başlamak olduğunu düşünüyorum; süreç, kurallar, molalar, vb. her şeyi başta konuşmak gerekiyor. Beklentilerin, hedeflerin, ihtiyaçların ne olduğunu bilerek eğitime başlanmalı ki gerçekten grupla etkili ve verimli çalışılsın.

Vakit ayırdığınız için çok teşekkür ederiz. Bizim için çok keyifli bir röportaj oldu.

Teşekkür ederim, benim de içinde. Kolaylıklar diliyorum size.