



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

EMPOWERING YOUTH WITH & WITHOUT DISABILITY THROUGH NON-FORMAL EDUCATION



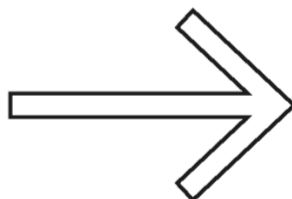
TRAINING MODULE



EBAGEM
Engeli Olan Bireyler
ve Aileleri Gelişim
Merkezi Derneği



**ZAVOD
ODTIZ**



**JUNE
2022**

➤ EĞİTİM MODÜLÜ

İçindekiler

Önsöz	3
Proje Hakkında	5
Bölüm 1 – Teorik Bölüm	
1.Yaygın Eğitimin Esasları.....	7
1.1 Yaygın Eğitim Kavramı	7
1.2 Yaygın, Sargın ve Örgün Eğitim	8
1.3 Deneyimsel Öğrenme	11
1.4 Öğrenme Stilleri	14
2. Eğitimin Temelleri	20
2.1 Eğitim ve Eğitimci Nedir?	20
2.2 Eğitimci Yetkinlikleri	21
2.3 Yöntem ve Metodoloji	23
2.4 Program Tasarımı	25
2.5 Değerlendirme	28
3.Tematik Konu 1: Aktif Katılım ve Vatandaşlık	31
3.1 Vatandaşlık Nedir?	31
3.2 Aktif Vatandaşlık Nedir?	33
3.3 Aktif Vatandaş Olmanın Unsurları.....	34
3.4 Katılım Merdiveni	39
4.Öğrenme için Yaygın Eğitim Araçları	43
4.1 "Öğrenme Aracının" Tanımı.....	43
4.2 Yaygın Eğitimde Kullanılan Araç ve Yöntemler Nelerdir?	44
4.3 Örnek Araçlar	46
5. Referanslar	

Avrupa Komisyonu'nun bu yayının üretimine verdiği destek, yalnızca yazarların görüşlerini yansıtmaktadır, içeriklerin onaylandığı anlamına gelmez ve Komisyon, burada yer alan bilgilerin herhangi bir şekilde kullanılmasından sorumlu tutulamaz.



➤ GİRİŞ

ÖNSÖZ

"Yaygın Eğitim Yoluyla Engeli olan ve olmayan Gençlerin Güçlendirilmesi" konulu bu eğitim modülünü, "İşbirliğini Sağla Engelleri Kaldır" projesinin ana çıktılarında biri olarak sunmaktan büyük mutluluk duyuyoruz. Bu inisiyatif, 4 ülkeden Türkiye, Endonezya, Slovenya ve Vietnam, genç bireyler arasında aktif katılımı, kapsayıcılığı ve vatandaşlığı teşvik etmeye adanmış ortak bir projeden kaynaklanmaktadır.

Engeli Olan Bireyler ve Aileleri Gelişim Merkezi Derneği (EBAGEM) olarak, yerel, ulusal ve uluslararası düzeyde herkes için kapsayıcı toplum anlayışının altını çizmek amacıyla çeşitli yetersizliklere sahip bireylerin ve ailelerinin sosyal hayata aktif katılımını artırmak amacıyla 2014 yılından bu yana faaliyet gösteriyoruz. Bu hedef ışığında, kapsayıcı yaklaşımların mesajını günlük hayatımızın her boyutuna yaymak ve engelsiz bir toplumdan bahsedebilmek için diyalogu derinleştirmek için çeşitli paydaşları dahil etmek için ortak çaba sarf etmek özel odak noktamızdır.

İlerleyen sayfalarda, yaygın eğitimin teorik temellerini inceleyecek, temellerini anlayacak, eğitim metodolojilerini keşfedecek ve aktif vatandaşlığın inceliklerine göz atacağız. Amacımız, sizi geleneksel eğitim sınırlarını aşan bilgi ve araçlarla donatmak ve tüm yeteneklere sahip gençlerin gelişebileceği bir ortam yaratmaktır.

İçeriği okurken, bu modülü yalnızca bir dizi öğreti olarak değil, aynı zamanda güçlendirmeye açılan bir kapı olarak düşünün. Bu, engelleri aşmaya, eşitliği teşvik etmeye ve engeli olan ve olmayan gençlerin topluma aktif olarak katılmaları için bir platform sağlamaya olan bağlılığımızın bir kanıtıdır.

Bu eğitim modülü, daha kapsayıcı ve katılımcı bir dünya yaratma yolunda bir basamaktır. İçeriğe açık fikirli, edinilen içgörülerini özümsemeye ve uygulamaya hazır bir şekilde yaklaşmanızı öneririz. Yaygın eğitim ilkelerini benimseyerek, güçlendirilmiş, bilgili ve aktif gençliğin gelişimine toplu olarak katkıda bulunabiliriz.

Bu anlayışla, "Eğitimciler için El Kitabı" içeriğimiz, projemiz kapsamında, eğitimcilerin Yaygın - Sargın Eğitim Yöntemleri ve Deneysel Eğitim Teorisi ile



Aktif Katılım ve Vatandaşlık gibi konularda yapacakları çalışmalarda metodolojik ihtiyaçlarına cevap vermek üzere tasarlanmıştır. Bu el kitabında, söz konusu tematik alanların teorik arka planına güçlü bir referans verilmekte ve ardından hedef grupla daha iyi etkileşim kurmak, onları güçlendirmek ve toplumla bağlantı kurmak için kullanılacak örnek araçlar takip edilmektedir.

Umuyoruz ki bunu okuyacak olan herkes, dünya çapında yapılan engellilik üzerindeki çalışmalarında faydalı bulacaktır.

Zeliha ELDEM

EBAGEM Genel Koordinatörü



➤ PROJE HAKKINDA

EACEA tarafından Erasmus+ Programı Gençlik Alanında Kapasite Geliştirme kapsamında ortak finanse edilen "İşbirliğini Sağla, Engelleri Kaldır" projesine hoş geldiniz. Türkiye (EBAGEM), Slovenya (ODTIZ), Endonezya (SEHATI) ve Vietnam'dan (ACDC) kuruluşlarla yürütülen projemiz, özellikle engeli olan gençler olmak üzere tüm gençlerin karşılaştığı zorlukları ele almaktadır.

Dünya çapında 180 milyon gencin eşitsizliklerle karşı karşıya olduğu bir ortamda, projemiz, özellikle gelişmekte olan Asya ülkelerindeki fırsat açığını kapatmayı amaçlamaktadır. Yaygın eğitimden yararlanarak, engeli olan gençlerin aktif ve sürdürülebilir katılımı için güçlendirilmesini amaçlıyoruz. Avrupa Komisyonu (EC), AB'nin engellilik konularına insan hakları yaklaşımına uygun olarak, engeli olan bireylerin topluma aktif katılımını ve tam katılımını teşvik eder. Engellilik bir takdir meselesi değil, hak meselesidir. Bu konuda Avrupa Komisyonu "Avrupa Engellilik Stratejisi 2010-2020"yi oluşturmuştur. Projemiz, tüm proje ortaklarının ortak hedefi olan "engeli olan gençlerin aktif ve sürdürülebilir katılımını geliştirmek" hedefine ulaşmak için güçlü bir potansiyel sunarak, Engeli olan Gençlerle çalışma konusunda deneyimli ve yerel-ulusal-uluslararası düzeyde projeler uygulamak için yüksek motivasyon ortaya koyar.

Projemiz, Türkiye, Slovenya, Endonezya ve Vietnam'daki gençlik örgütlerinin engeli olan gençlerin yerel, ulusal ve uluslararası gençlik çalışmalarına aktif katılımını kolaylaştırmak için kapasitelerini artırmayı amaçlamaktadır.

Proje faaliyetlerimiz aşağıdaki özel hedeflerden oluşmaktadır:

1. Engeli olan gençlerin aktif katılımını teşvik etmek.
2. Engeli olan gençler için uluslararası fırsatlar sağlamak.
3. Program ve ortak ülkeler arasında kalıcı ortaklıklar kurmak.
4. Engeli olan gençler için aile anlayışını ve desteğini teşvik etmek.
5. Gençlik çalışanlarının engeli olan bireylerle çalışma kapasitelerini artırmak.
6. Başta Erasmus+ olmak üzere Avrupa Programları hakkında farkındalık yaratmak.



7. Deneyim paylaşımı yoluyla gençlik kuruluşlarının kapasitesinin geliştirilmesi.
8. Engeli olan gençlerin tüm proje ve faaliyetlere kapsayıcı katılımını teşvik etmek.
9. Toplumun algısını engeli olan bireyler "İÇİN" algısından "engeli olan bireylerle birlikte olan projeler"e kaydırmak.

Projemizin sonuçlarından biri, Avrupa ve Asya'daki konsorsiyum üyeleri arasında uzun vadeli işbirliğinin yukarıda belirtilen hedeflerini geliştirmek için Yaygın Eğitimin ne kadar önemli bir rol oynayabileceğini gösteren bir Eğitim Modülüdür. Bu eğitim modülü, yaygın eğitim yoluyla engeli olan ve olmayan gençleri güçlendirmek için teorik temeller, pratik araçlar ve temel bilgiler sunan bir rehber görevi görmektedir.



➤ Bölüm 1 – Teorik Bölüm

1. Yaygın Eğitimin Esasları

1.1 Yaygın Eğitim Kavramları

Eğitim literatüründe, alternatif eğitim sistemlerinin incelenmesi, diğer terimlerin yanı sıra genellikle "açık sistemler", "yaygın eğitim", "uzaktan eğitim", "geleneksel olmayan çalışmalar"dan bahseder. Bazı durumlarda, bunlar eş anlamlı olarak kullanılırken, diğerlerinde anlamları konusunda bir uzlaşma yoktur, bu da kavramları için bir fikir birliğine varmayı imkansız hale getirir. Bu tür kavramların daha kesin bir tanımı, daha iyi anlaşılmasını ve pratik kullanımını amaçlayan olası sınıflandırmaları gibi esastır. Bu nedenle, örgün, yaygın ve sargın eğitim kavramlarını, özelliklerini, avantajlarını, sınırlamalarını ve birbirleriyle ilişkilerini tanımlamaya çalışarak analiz edeceğiz.

Mevcut siyasi tartışmalarda, gençlik çalışmasının *eğitimsel değerine atıfta bulunurken gayri resmi* teriminin yerini giderek daha fazla *resmi* olmayan almaktadır. Bununla birlikte, terimler açıkça tanımlanmamıştır ve genellikle kullanım bağlamında anlaşılması gerekir.

Yaygın eğitim, 1960'ların sonlarında ve 1970'lerin başlarında eğitim politikasına ilişkin uluslararası söylemin bir parçası haline geldi. Tekrarlı ve yaşam boyu öğrenme kavramlarıyla ilişkili olarak görülebilir. Tight (1996: 68), ikinci kavramların eğitim ve öğrenmenin yaşam boyunca yayılmasıyla ilgili olduğunu, ancak yaygın eğitimin 'tanınmış eğitim kurumlarının dışında gerçekleşen eğitim, öğrenme ve öğretimin önemini kabul etmek' ile ilgili olduğunu öne sürmektedir. Fordham (1993), 1970'lerde dört özelliğin yaygın eğitimle ilişkilendirildiğini öne sürmektedir:

- Dezavantajlı grupların ihtiyaçlarına uygunluk.
- Belirli kişi kategorileriyle ilgili endişe.
- Açıkça tanımlanmış amaçlara odaklanma.
- Organizasyon ve yöntemlerde esneklik.



1.2 Yaygın ve Sargın Eğitim

Bireysel katılımcıların eğitim/öğrenme sürecine aktif olarak dahil olan aktörler olduğu Yaygın Eğitim (NFE), örgün ve sargın eğitimden özellikle farklıdır. NFE yaklaşımı, gençlere becerilerini ve tutumlarını daha da geliştirmeleri için araçlar sağlamayı amaçlamaktadır. Öğrenme devam eden bir süreçtir; En önemli özelliklerinden biri "yaparak öğrenme"dir. "Gayri resmi", yapılandırılmamış anlamına gelmez; daha ziyade, yaygın öğrenme sürecinin, öğrencinin beceri gelişiminin mimarı olduğu bir ortam yaratacak şekilde paylaşılması ve tasarlanması gerçeğini ifade eder. Yaygın Eğitimin yapılandırılmış ve hedef odaklı doğası, aslında yaygın ve yaygın öğrenme arasındaki temel ayırt edici faktördür.

NFE'nin tanımları:

NFE için bazen birbiriyle örtüşen veya çelişen birkaç tanım vardır. Bu farklılıklar, her düşüncenin tanımda vurguladığı odak alanından kaynaklanmaktadır.

Coombs ve Ahmed, NFE'yi "yerleşik resmi sistemin dışında, ister ayrı ayrı ister daha geniş bir faaliyetin önemli bir özelliği olarak faaliyet gösterebilir, tanımlanmış öğrenme ilgililerine ve öğrenme hedeflerine hizmet etmeyi amaçlayan herhangi bir organize eğitim faaliyeti" olarak tanımlayan ilk kişilerdi.

Rogers (2005) farklı tanımları aşağıdaki kategorilere ayırmıştır:

- **bir sistem:** örgün eğitim sisteminden farklı bir organizasyon ve programlar topluluğu;
- **bir süreç:** örgün eğitimdekilerden farklı öğretme-öğrenme ilişkilerine sahip, daha az hiyerarşik bir format;
- **bir kavram,** çalışmaya ve yazmaya değer bir konu;
- **örgün** eğitim profesyonellerinden ayrı kişiler tarafından üstlenilen bir uygulama, mesleki bir faaliyet;
- **Örgün eğitimden farklı amaçlara sahip olmasıyla ayrılan, hatta toplumsal amaçlı olmasıyla örgün eğitimden ayrılan, genellikle radikal toplumsal dönüşüm hareketinin bir parçası olarak görülen** bir dizi eğitim faaliyeti



Avrupa Gençlik Forumu'na göre, Yaygın Eğitim esas olarak gençler içindir ve örgün eğitimin sağladığı zor becerilerden ziyade sosyal becerilerin geliştirilmesine odaklanır;

"Gençlere örgün eğitim çerçevesinde geliştirilenler dışındaki değerlerini, becerilerini ve yetkinliklerini geliştirme imkanı veren yapılandırılmış bir süreç. Bunlar arasında kişiler arası, liderlik, organizasyonel, çatışma yönetimi, planlama ve pratik problem çözme becerileri, takım çalışması, özgüven, disiplin ve sorumluluk gibi çok çeşitli yetkinlikler yer alıyor" demiştir.

Yaygın eğitim (NFE) öğrenmeyi en üst düzeye çıkarmak ve genellikle örgün okul öğretmenlerini meşgul eden diğer unsurları en aza indirmek için içeriğin öğrencilerin benzersiz ihtiyaçlarına (veya benzersiz durumlarına) uyarlandığı herhangi bir kasıtlı ve sistematik eğitim girişimi (genellikle geleneksel eğitimin dışında yoklama, disiplini uygulama, rapor yazmak, çalışma salonunu denetlemek vb) olarak da tanımlanmıştır. (Kleis. 1973),

Örgün eğitim, ilköğretimden yüksek öğretime kadar uzanan eğitim sistemine atıfta bulunmak için sürekli olarak kullanılır, ana aktörler okullar ve yüksek öğretim kurumlarının çeşitliliğidir. Yaygın ve sargın eğitim, temel düzeyde, kendilerini, tüm gençlerin farklı düzeylerde katıldığı örgün sektörden başka bir şey olarak tanımlar.

Örgün eğitim , okullarla uygun şekilde ilişkilidir. Daha kesin bir tanım Coombs (1973) tarafından sağlanır, "ilkokuldan üniversiteye kadar uzanan ve genel akademik çalışmalara ek olarak, tam zamanlı teknik ve mesleki eğitim için çeşitli özel programlar ve kurumlar içeren hiyerarşik olarak yapılandırılmış, kronolojik olarak derecelendirilmiş eğitim sistemi".

Örgün ve yaygın eğitim farklı olsa da birbirinin zıddı değildir. Her ikisi de organize ve kasıtlı öğrenmeyi vurgular. Her ikisi de yapıyı, profesyonel eğitimcileri ve öğrencilerin seçimlerini içerir. Öğrenme sorumluluğu eğitimciler ve öğrenciler arasında paylaşılır. Farklılıklar, bu eğitim türlerinin her birinde daha çok bir derece meselesidir.



<i>Normal ve yaygın eğitimin ideal tip modelleri</i>		
	<i>Örgün</i>	<i>Yaygın</i>
Amaç	Uzun dönem ve Genel kredi bazlı	Kısa dönem ve Kredisiz sistem
Zaman	uzun dönem / hazırlıklı / tam zamanlı	kısa dönem / hatırlayan / yarı zamanlı
İçerik	standardize / içerik merkezli akademik giriş gereksinimleri öğrenciyi belirler	kişiselleştirilmiş / çıktı merkezli pratik öğrenci giriş gereksinimlerini belirler
Uygulama sistemi	kurum-merkezli çevreden izole kesin yapılandırılmış, öğretmen merkezli yoğun kaynak	environment-based, community related. esnek. öğrenen merkezli kaynak tasarrufu
Kontrol	harici / hiyerarşik	kendini yöneten / demokratik

(Fordham 1993 1977'de Simkins'ten Fordham tarafından uyarlanmıştır.)

Sargın eğitim, planlanmamış veya organize edilmemiş günlük deneyimlerle (tesadüfi öğrenme) ilgilenerek daha az yapılandırılmıştır. Bu deneyimler yaşlılar veya akranlar tarafından yorumlandığında veya açıklandığında, yaygın eğitimi oluştururlar (Kleis. 1973). Eşler arası öğrenme, bu tür eğitim ve öğrenme için iyi bir örnektir.

Sargın eğitim, örgün eğitimden ve özellikle yaygın eğitimden oldukça farklıdır, ancak bazı durumlarda her ikisiyle de yakın bir ilişki sürdürebilir. Örgütlü ve sistematik bir eğitim görüşüne tekabül etmez; Sargın eğitim, genellikle geleneksel müfredatın kapsadığı hedefleri ve konuları içermek zorunda değildir. Genel olarak halka olduğu kadar öğrencilere de yöneliktir ve niteliği ne olursa olsun hiçbir yükümlülük getirmez. Genel olarak gerçekleştirilen faaliyetler üzerinde herhangi bir kontrol olmadığından, sargın eğitim zorunlu olarak derece veya diploma verilmesini dikkate almaz; sadece hem örgün hem de yaygın eğitimi tamamlar.

Aşağıdaki faaliyetler sargın eğitim için birkaç örnektir:

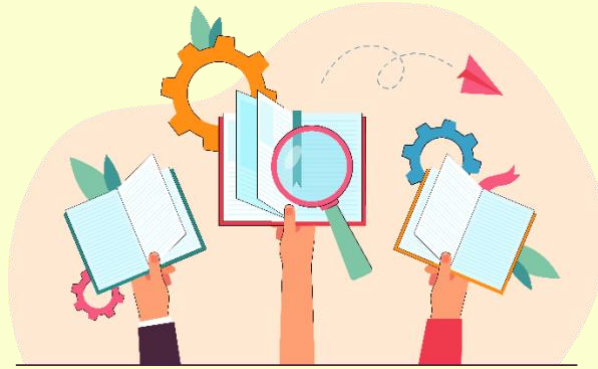


- müzelere veya bilimsel ve diğer fuarlara ve sergilere vb. ziyaretler;
- radyo yayınlarını dinlemek veya eğitimsel veya bilimsel konularda TV programcılarını izlemek;
- dergi ve dergilerde bilim, eğitim, teknoloji vb. konularda metinler okumak;
- bilimsel yarışmalara katılmak, vb.;

1.3 Öğrenme Nedir?

Öğrenme, deneyimler sonucunda insan davranışlarında meydana gelen kalıcı davranış değişiklikleridir. Bir bilgi ve becerinin öğrenme olarak kabul edilebilmesi için davranış değişikliği sağlaması ve davranış değişikliğinin uzun süreli olması gerekir. Yeni öğrenme deneyimleri insanların kapasitelerini geliştirir ve daha önce yapamadıkları davranışları gerçekleştirebilir hale gelirler.

Öğrenme ile ilgili davranışsal, duyuşsal, bilişsel ve nörofizyolojik temelli öğrenme kuramları bulunmaktadır. Davranış kuramcıları, öğrenmenin uyarın ile davranış arasında bağ kurarak geliştiğini ve pekiştirme yoluyla davranış değişikliğinin gerekli olduğunu kabul ederler. Bilişsel teoriye göre öğrenme, bireyin çevresinde olup bitenlere anlam yüklemesidir. Duyuşsal teorisyenler ise öğrenmenin doğasından çok sorunlarıyla ilgilenirler (Lave, 2009; De Houwer, J., Barnes-Holmes, D., & Moors, 2013).



Öğrenmenin özellikleri şu şekilde açıklanabilir:

- Öğrenme değişimi içerir.
- Tüm öğrenme süreci aktiviteleri içerir.
- Öğrenme etkileşim gerektirir.
- Öğrenmeyi oluşturmak için, değişimin kalıcı olması gerekir.
- Öğrenme yaşam boyu devam eden bir süreçtir.



- Öğrenme, yaşam boyunca rastgele gerçekleşir.
- Öğrenme, problem çözmeyi içerir.
- Öğrenme, bilgi edinme sürecidir.
- Öğrenme, düşünmekten çok daha fazlasını içerir.
- Öğrenmek için deneyim gereklidir (IEduNote, 2021).

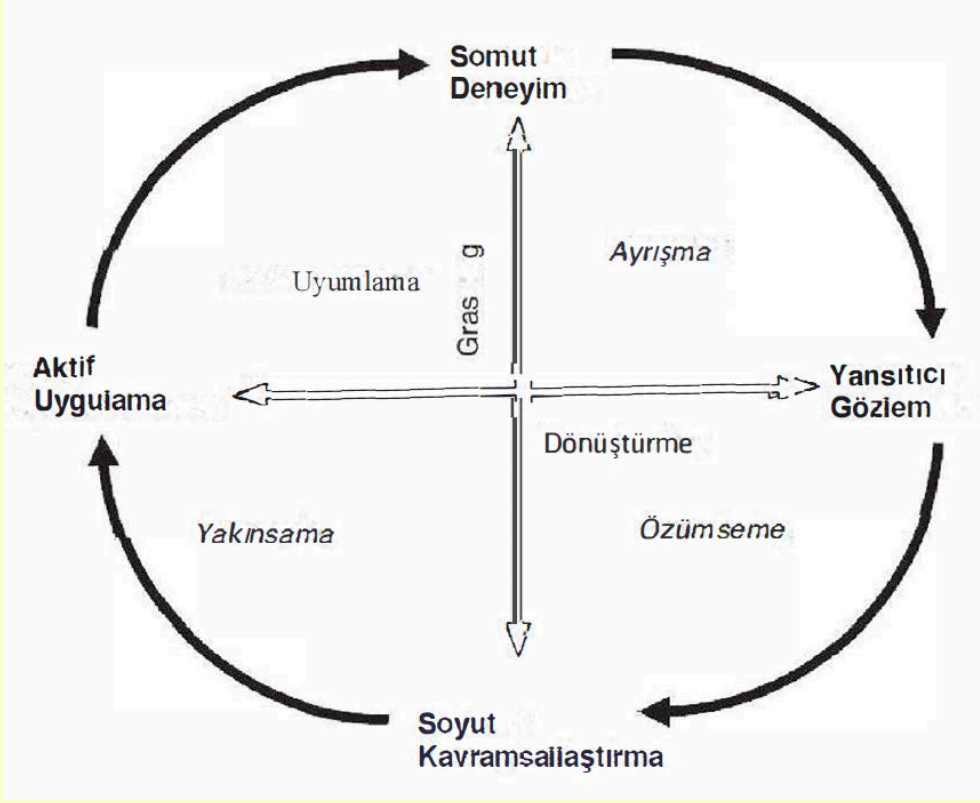
1.3 Deneyimsel Öğrenme

Dewey'in öğrenme deneyimine dayanan deneyimsel öğrenme kuramı, bireylerin öğrenme sürecinde aktif olmalarının önemini vurgular ve zekayı sadece doğuştan gelen bir özellik olarak değil, bireyler ve insanlar arasındaki etkileşimin bir sonucu olarak gören Piaget'nin çalışmasına dayanır.

Bu bilim adamları, yetişkin eğitimi için entegre bir deneyimsel öğrenme süreci ve modeli geliştirmeye çalıştılar. David A. Kolb, deneyimsel öğrenme teorisini en çok kabul gören kişidir. Kolb, öğrenmeyi, deneyimin bilgiye dönüştüğü bir süreç olarak tanımlar.

Hepimiz deneyimlerimizden öğreniriz. Bebeklik ve daha sonra çocuklukta başlayan bu öğrenme süreci aslında gençlik ve yetişkinlik dönemimizde de devam eder. Neredeyse her gün sınırlarımızı zorlamaya, yeni beceriler kazanmaya ve zorluklarımızın üstesinden gelmeye çalışırız. Her deneyim bize başka bir deneyim sunar. Bu deneyim üzerinde düşünür, analiz eder ve kendi deneyimlerimizi ve başkalarının deneyimlerini gözlemleriz. Bu analizler ve gözlemler bize yeni içgörüler ve fikirler veriyor. Bu, yeni fikirleri uygular ve doğal olarak bu uygulamadan yeni deneyimler elde ederiz. İnsanoğlunun doğal öğrenme süreci olan bu döngü, 20.yüzyılın önde gelen bilim insanları tarafından eğitim süreçlerine entegre edilmiştir.





Şekil: Deneysel Öğrenme Döngüsü

Deneysel Öğrenme Teorisi (ELT), temel deneysel öğrenme bilginlerinin çalışmalarını, hepsinin paylaştığı altı önerme etrafında bütünleştirir:

1. Öğrenme, sonuçlar açısından değil, bir süreç olarak en iyi şekilde düşünülür. Yükseköğretimde öğrenmeyi iyileştirmek için öncelik, öğrencileri öğrenimlerini en iyi şekilde geliştiren bir sürece yönlendirmek olmalıdır - öğrenme çabalarının etkinliği hakkında geri bildirim içeren bir süreç: '... Eğitim, deneyimin sürekli olarak yeniden yapılandırılması olarak planlanmalıdır ... Eğitimin süreci ve amacı bir ve aynı şeydir. (Dewey 1897: 79)
2. Tüm öğrenme yeniden öğrenmektir. Öğrenme en iyi şekilde, öğrencilerin bir konu hakkındaki inançlarını ve fikirlerini ortaya çıkaran bir süreçle kolaylaştırılır, böylece bunlar incelenebilir, test edilebilir ve yeni, daha rafine fikirlerle bütünleştirilebilir.
3. Öğrenme, diyalektik olarak zıt olan dünyaya uyum biçimleri arasındaki çatışmaların çözülmesini gerektirir. Çatışma, farklılıklar ve anlaşmazlıklar

öğrenme sürecini yönlendiren unsurlardır. Öğrenme sürecinde, karşıt düşünme ve eylem ile duygu ve düşünme biçimleri arasında ileri geri hareket etmeye çağrılır.

4. Öğrenme, bütünsel bir adaptasyon sürecidir. Bu sadece bilişin sonucu değildir, aynı zamanda tüm kişinin bütünleşik işleyişini içerir - düşünme, hissetme, algılama ve davranma. Bilimsel yöntemden problem çözmeye, karar vermeye ve yaratıcılığa kadar diğer özel adaptasyon modellerini kapsar.
5. Öğrenme, kişi ve çevre arasındaki sinerjik etkileşimlerden doğar. İstikrarlı ve kalıcı insan öğrenme kalıpları, birey ve çevresi arasındaki tutarlı işlem kalıplarından kaynaklanır. Her yeni deneyimin olanaklarını işleme şeklimiz, gördüğümüz seçimlerin ve kararların çeşitliliğini belirler. Yaptığımız seçimler ve aldığımız kararlar, yaşadığımız olayları bir dereceye kadar belirler ve bu olaylar gelecekteki seçimlerimizi etkiler. Böylece insanlar, yaşadıkları gerçek olayları seçerek kendilerini yaratırlar.
6. Öğrenme, bilgi yaratma sürecidir. ELT, sosyal bilginin öğrencinin kişisel bilgisinde yaratıldığı ve yeniden yaratıldığı yapılandırmacı bir öğrenme teorisi önerir. Bu, önceden var olan sabit fikirlerin öğrenciye aktarıldığı mevcut eğitim uygulamalarının çoğunun dayandığı 'aktarım' modelinin aksinedir.

1.4 Kolb Öğrenme Stilleri

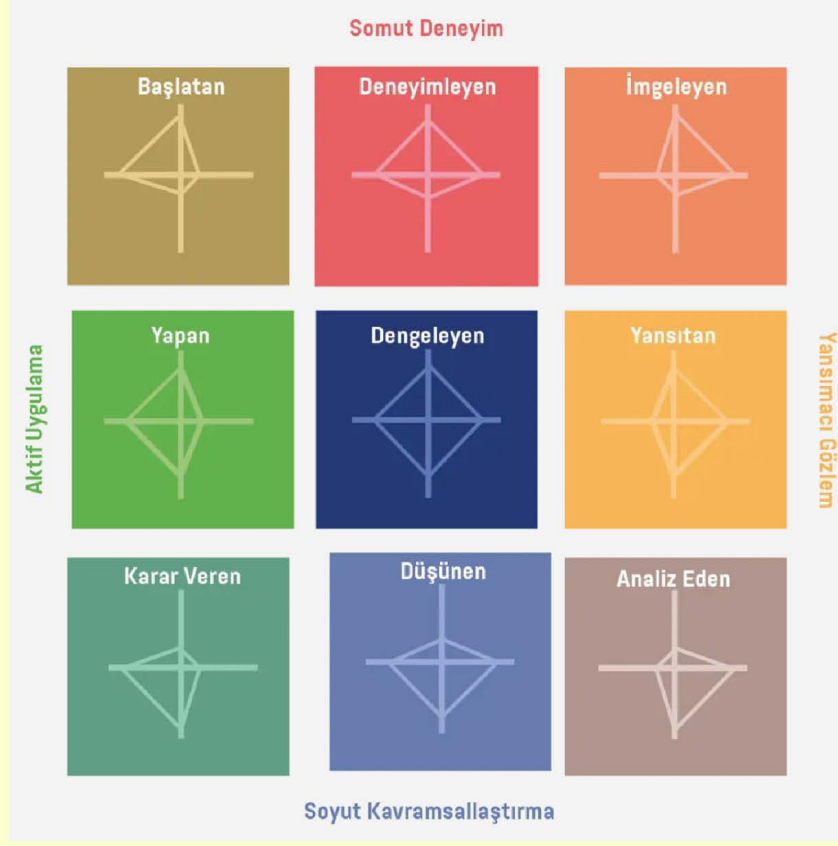
Öğrenme stili, bireylerin dört farklı öğrenme modu tercihlerine bağlı olarak öğrenme döngüsü boyunca sarmal bir şekilde ilerledikleri benzersiz yolları tanımlar. Kişinin genetik yapısı, belirli yaşam deneyimleri ve mevcut çevrenin talepleri nedeniyle, bu dört öğrenme modu arasından seçim yapmak için tercih edilen bir yol geliştirilmiştir.

Yıllar boyunca yapılan ampirik ve klinik çalışmalardan elde edilen veriler, uyum sağlayan, özümseyen, yakınsayan ve farklılaşan orijinal dört öğrenme stili türünün, bireysel öğrenme stillerinin benzersiz kalıplarını daha iyi tanımlayan ve sınırın getirdiği kafa karışıklıklarını azaltan dokuz stil tipolojisine daha da rafine edilebileceğini göstermiştir. Yeni KLSI (Kolb Öğrenme Stili Envanteri) 4.0, aşağıda



açıklandığı gibi öğrenme stili türlerinin 4 pikselden 9 piksel çözünürlüğüne geçerek bu dokuz stil türünü tanıtmaktadır.

Kolb'un 9 Öğrenme Stili



<p>BAŞLATAN STİLİ</p> <p>Başlatan stili, deneyimler ve durumlarla başa çıkmak için harekete geçme yeteneği ile karakterize edilir. Aktif uygulama ve somut deneyim içerir. Başlatan Stil İnsanları: İşleri tamamlamak, hedefler belirlemek ve bir projeyi tamamlamak için farklı yaklaşımlar denemek için</p>	<p>DENEYİMLEYEN STİLİ</p> <p>Deneyimleyen stil, deneyime derinlemesine katılımdan anlam bulma yeteneği ile karakterize edilir. Aktif uygulama ve yansıtıcı gözlemi dengelerken somut deneyimlerden yararlanır.</p> <p>Deneyimleyen Stil İnsanları: Arkadaşları ve iş arkadaşlarıyla</p>	<p>İMGELEYEN STİL</p> <p>İmgeleyen stili, deneyimleri gözlemleyerek ve yansıtarak olasılıkları hayal etme yeteneği ile karakterize edilir. Somut deneyim ve yansıtıcı gözlemin öğrenme adımlarını birleştirir.</p> <p>Hayal tarzı insanlar: Bilgi toplayabilecekleri, açık fikirli bir şekilde</p>
---	---	--

<p>başkalarıyla birlikte çalışabilecekleri dinamik öğrenme alanlarında başarılı olurlar. Yaşam deneyimlerinden öğrenmelerine yardımcı olmak için koç veya mentör rolünü üstlenen öğretmenleri tercih ederler.</p> <p>Öğrenmede Güçlü Yönleri</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Kendilerini hedeflerine adanmak ➤ Yeni fırsatlar aramak ➤ Başkalarını etkileme ve yönlendirme <p>Öğrenme Zorlukları</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Harekete geçme dürtüsünü kontrol etmek ➤ Başkalarının görüşlerini dinleme ➤ Sabırsızlık 	<p>etkileşimler ve sürekli iletişim açısından zengin öğrenme alanlarını tercih ederler. Gruplar halinde çalışmaktan hoşlansalar da, işleri halletmek için yalnız çalışmak için zamana ihtiyaçları vardır. İşteki ve kişisel yaşamlarındaki ilerlemeleri hakkında yapıcı geri bildirim almaları önemlidir. Öğretmenleriyle kişisel bir ilişki kurmaları önemlidir.</p> <p>Öğrenme Güçlü Yönleri</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Derin kişisel ilişkiler kurmak ➤ Düşünce ve eyleme odaklanan güçlü sezgi ➤ Yeni deneyimlere açık <p>Öğrenme Zorlukları</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Teoriyi anlamak ➤ Sistematik planlama ➤ Değerlendirme 	<p>dinleyebilecekleri ve kişiselleştirilmiş geri bildirim alabilecekleri açık ve serbest akışlı konuşmaların olduğu gruplarda çalışmayı severler. Beyin fırtınası oturumları gibi çok çeşitli fikirler üretmeyi gerektiren durumlardan hoşlanabilirler. Kolaylaştırıcı bir rol üstlenen, duyarlı ve yaratıcı öğretmenleri severler.</p> <p>Öğrenme Güçlü Yönleri</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ İnsanların duygu ve değerlerinin farkında olmak ➤ Açık fikirlilikle dinlemek ➤ Belirsiz durumların sonuçlarını hayal etmek <p>Öğrenme Zorlukları</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Karar verme ➤ Liderlik yapmak ➤ Zamanında eylem
--	---	---

YANSITAN STİL	ANALİZ EDEN STİL	DÜŞÜNEN STİL
<p>Yansıtıcı stil, deneyim ve fikirleri sürekli düşünme yoluyla birbirine bağlama yeteneği ile karakterize edilir. Somut deneyim ve soyut kavramsallaştırmayı dengelerken yansıtıcı gözlemden yararlanır.</p> <p>Yansıtıcı Stili İnsanlar: Diyalog ve tartışmalar açısından zengin öğrenme alanlarında başarılı olurlar, ancak aynı zamanda derslerden, bağımsız projelerden ve okumalardan da rahat öğrenirler. Derin düşünmeyi tercih ettikleri için, deneyimlerini kendi başlarına yansıtmak ve anlamlandırmak için de zamana ihtiyaçları olabilir. Bireysel ve grup yansıtması için fırsatlar sunan ve fikirleri keşfetmeye açık öğretmenlere değer verirler.</p> <p>Öğrenme Güçlü Yönleri</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Başkalarının bakış açısını anlamak 	<p>Analiz eden stil, fikirleri yansıtma yoluyla bütünleştirme ve sistematikleştirme yeteneği ile karakterize edilir. Yansıtıcı gözlem ve soyut kavramsallaştırmayı birleştirir.</p> <p>Analiz Eden Stil İnsanlar: Analitik ve kavramsal becerilerini kullanabilecekleri ve geliştirebilecekleri öğrenme alanlarında başarılı olurlar. Dersleri, okumaları, analitik modelleri keşfetmeyi ve bir şeyleri düşünmek için zamana sahip olmayı tercih edebilirler. Gruplar halinde çalışmaktan yalnız çalışmayı tercih ederler. Derslerinde ve onlarla etkileşimlerinde düşünme ve analiz süreçlerini modelleyen öğretmenleri tercih ederler.</p> <p>Öğrenme Güçlü Yönleri</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Bilgilerin düzenlenmesi ➤ Mantıklı ve rasyonel olmak 	<p>Düşünen stil, soyut ve mantıksal akıl yürütmeye disiplinli katılım kapasitesi ile karakterize edilir. Aktif uygulama ve yansıtıcı gözlemi dengelerken soyut kavramsallaştırmadan yararlanır.</p> <p>Düşünen Stil İnsanlar: Net yönergeler ve öğrenme gündemleri olan iyi yapılandırılmış öğrenme alanlarında en iyi şekilde öğrenebilirler. Ayrıca, deneyler tasarlayabilecekleri veya yürütebilecekleri veya verileri manipüle edebilecekleri ortamlarda da başarılı olurlar. Yalnız çalışmayı tercih edebilirler ve bir şeyleri düşünmek için zamana ihtiyaç duyabilirler. Bir öğretmenin kendi alanındaki uzmanlığı onlar için birincil öneme sahiptir.</p> <p>Öğrenme Güçlü Yönleri</p> <p>Mantıksal analiz Rasyonel karar verme Nicel verileri analiz etme</p>



<ul style="list-style-type: none"> ➤ Bir durumda "Neler oluyor" u görmek ➤ Sezgileri açık açıklamalara dönüştürmek ➤ Bilgi toplama <p>Öğrenme Zorlukları</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Eylem başlatma ➤ Uzun Düşünme ➤ Gruplar halinde konuşma 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kavramsal modeller oluşturma <p>Öğrenme Zorlukları</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Risk almak ➤ Başkalarıyla sosyalleşmek ➤ Yapı eksikliği ile başa çıkmak 	<p>Öğrenme Zorlukları</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ İnsanlarla çalışmak ➤ Fikirleri hakkında açık fikirli olmak ➤ "Düşüncede kaybolma"
<p>KARAR VEREN STİL Karar veren stili, problem çözümlerine ve eylem planlarına karar vermek için teorileri ve modelleri kullanma yeteneği ile karakterize edilir. Soyut kavramsallaştırma ve aktif deneyi birleştirir.</p> <p>Karar Veren Stil İnsanlar: Yeni fikirler, simülasyonlar, laboratuvar ödevleri ve pratik uygulamalarla deney yapabilecekleri öğrenme alanlarında en iyi şekilde öğrenebilirler. Net standartlar ve hedefler belirleyen, doğru ya da yanlış cevapları olan problem ve sorularla değerlendirme yapan öğretmenleri tercih ederler.</p>	<p>YAPAN STİL Yapan stili, insanları ve görevleri bütünleştiren hedefe yönelik eylem için güçlü bir motivasyon ile karakterize edilir. Somut deneyim ve soyut kavramsallaştırmayı dengelerken aktif deneylerden yararlanır.</p> <p>Yapan Stil İnsanlar: İş arkadaşlarıyla tartışarak ve takım halinde çalışarak en iyi iş başında öğrenerek öğrenirler. Taklit edebilecekleri pratik gerçek dünya deneyimine sahip öğretmenleri tercih ederler.</p> <p>Öğrenme Güçlü Yönleri</p>	<p>DENGELEYEN STİL Dengeleyen stil, uyum sağlama yeteneği ile karakterize edilir; Eylemin artılarını ve eksilerini tartmak, yansıtmak ve deneyimlemek ve düşünmek. Somut deneyim, soyut kavramsallaştırma, aktif deney ve yansıtıcı gözlemi dengeler.</p> <p>Dengeleyen Stil İnsanlar: Dört öğrenme modunun tümünü kullanabilecekleri öğrenme ortamlarında daha tatmin olma eğilimindedirler: derslerden öğrenme, tartışma grupları, beyin fırtınası oturumları, laboratuvarlar ve iş başında öğrenme. Farklı öğrenme ortamlarına</p>

<p>Öğrenme Güçlü Yönleri</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Problem çözme ➤ Fikirlerin ve çözümlerin değerlendirilmesi ➤ Hedef belirleme ➤ Karar <p>Öğrenme Zorlukları</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ "Alışılmışın dışında" düşünmek ➤ İnsanların duygularına duyarlılık ➤ Belirsizlikle başa çıkmak 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Teknik bilgi ve kişisel ilişkilerin birleştirilmesi ➤ İşleri halletmeye odaklandık ➤ Lider çalışma ekipleri <p>Öğrenme Zorlukları</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Düşünmek için zaman ayırmak ➤ Doğru sorunu çözme ➤ Bilgi toplama ve analiz etme 	<p>uyum sağlayabildikleri için, farklı öğretim yaklaşımlarına sahip öğretmenlerden öğrenebilirler.</p> <p>Öğrenme Güçlü Yönleri</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Öğrenme döngüsünde hareket etme esnekliği ➤ Farklı insan gruplarıyla çalışabilme becerisi ➤ Kreatif içgörüler <p>Öğrenme Zorlukları</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Kararsızlık ➤ "Tüm esnafların Jack'i, hiçbirinin ustası." ➤ Sürekli Bağlılık
---	--	--

➤ Bölüm 2 - Eğitimin Temelleri

2.1 Eğitim ve Eğitmen Nedir?

Eğitim, bugün toplumlarımızın hemen hemen her alanında, iş dünyasında ve siyasette, kamusal rollerimizde ve özel hayatımızın yönlerinde mevcuttur. Bu bölüm, uluslararası veya kültürlerarası gençlik çalışması ve işbirliği ile yaygın eğitim ve öğrenimin belirli bağlamlarında eğitimi ele almaktadır.



Gençlik çalışmalarında eğitim için genel bir tanım yoktur. Daha ziyade, eğitim, içinde yer aldığı örgütsel ve kültürel bağlama ve uygulayıcıların amaçlarına ve değerlerine bağlı olarak çeşitli süreçlere ve eylemlere atıfta bulunabilir. Bununla birlikte, bazı genel unsurlar, kültürlerarası ve uluslararası gençlik çalışması alanındaki herhangi bir eğitimle ilgilidir.

Başlangıç noktası olarak, Oxford Sözlüğü eğitimi "öğretim ve uygulama yoluyla istenen performans veya davranış standardına getirmek" olarak tanımlar. İstenen standardın ne olduğu ve nasıl elde edildiği açıkça değişebilir. Gençlik çalışanları, bir eğitim kursu sırasında bir eğitim sembolü tanımlamaları veya çizmeleri istendiğinde, aşağıdaki tanımları bulmuşlardır:

"Eğitim, başkalarına belirli hedeflere ulaşmalarını sağlayacak beceri ve harekete geçme yeteneği ve araçlar vermekle ilgilidir."

"Eğitim, insanları dahil etmek ve güçlendirmekle ilgilidir."

Eğitim, "büyüyen bir ağaç" gibidir. Kendini geliştiren insanlar için bir metafordur. Ağaç, yaşamın sembolü olan bir güneşe dönüşür."

Eğitim "iki açık el" gibidir. İlk tanışma deneyimi el sıkışmaktır. Vermenin, almanın ve desteklemenin sembolüdür. Almak için ellerinizi açık tutmalısınız."



"Eğitim iki unsur gibidir: deneyim ve teori. Teori deneyimden gelir. Ne kadar ileri gidersen, o kadar çok alırsın. Farklı deneyimler ve deneyim alışverişı vardır."

"Eğitim hiç bitmeyen bir hikayedir. Bir cevabın olduğunda, en az üç kat daha fazla soru ortaya çıkmaktadır."

Bu tanımlara bakıldığında, eğitim, katılım ve alışverişı ve deneyim ile teori arasında bir ilişki geliştirmeyi kapsar. Destek vermeye ve almaya açık olmayı gerektirir ve güçlendirmeyi ve büyümeyi geliştirmeyi amaçlar. Bu, soruları gündeme getirmek, aynı zamanda katılımcıları istenen bir uygulama standardına getirmek anlamına gelir.

2.2 Eğitmen Yetkinlikleri

Eğitmenler, özellikle yaygın öğrenme alanında, Avrupa gençlik çalışmaları söz konusu olduğunda temel bir unsurdur. Mesleki uzmanlıkları, bir eğitim çerçevesi içinde performans gösterme yetenekleriyle birleştğinde, eğitim faaliyetlerinin kalitesini çok önemli bir şekilde etkiler. Bu nedenle Eğiticiler için Yetkinlik Modeli, Avrupa Eğitim Stratejisinin bir parçası olarak geliştirilmiştir. İyi düşünölmüş yetkinlikler seti, eğitmenlerin yanı sıra yaygın eğitim öğretim faaliyetlerini planlayan kurum ve kuruluşlar tarafından danışılacak dinamik bir çerçeve görevi görür.

Avrupa Eğitim Stratejisi Yetkinlik Modeli yedi yetkinlik alanı tanımlamaktadır:

- Bireysel ve grup öğrenme süreçlerini anlama ve kolaylaştırma
- Öğrenmeyi öğrenme
- Eğitim programlarının tasarlanması
- Ekipler halinde başarılı bir şekilde işbirliği yapmak
- Başkalarıyla anlamlı bir şekilde iletişim kurmak
- Kültürlerarası yetkinlik
- Sivil olarak meşgul olmak

Bireysel ve grup öğrenme süreçlerini anlamak ve kolaylaştırmak ile ilgilidir ve şunları içerir:



- Uygun yöntemleri seçmek, uyarlamak veya oluşturmak;
- İlham verici ve güvenli bir öğrenme ortamı yaratmak;
- Öğrencilerin öğrenme ihtiyaçlarını belirleme ve takip etme ve öğrenme süreçlerindeki engelleri aşma konusunda desteklenmesi;
- Bir gruptaki dinamiği farklı öğrenme yollarına uygun bir şekilde anlamak ve kolaylaştırmak;
- Aktif katılımı teşvik etmek, öğrencileri motive etmek ve güçlendirmek;
- Yaratıcılığı, problem çözmeyi ve 'alışılmışın dışında' düşünmeyi sağlamak;
- Eğitim durumlarında kişinin kendi duygularını etkili bir şekilde yönetmesi ve öğrenen grubuyla etik sınırları koruması;

Öğrenmeyi öğrenmek, aşağıdakilerle ilgilidir ve şunları içerir:

- Kişinin kendi öğrenme başarılarını ve yeterliliklerini değerlendirmesi;
- Öğrenme hedeflerini belirlemek ve bunları proaktif olarak takip etmek;
- Geri bildirim ve bağlılık yoluyla kişisel/mesleki gelişimden geçmek;
- Beklenmedik öğrenmeyi kabul etmek ve bunlarla başa çıkmak;
- Bireysel öğrenmeyi desteklemek için uygun kaynakları belirlemek ve düzenlemek.

Eğitim programı tasarımı şunları içerir:

- Yaygın öğrenmenin ilke ve değerlerine dayalı bir eğitim yaklaşımı geliştirmek;
- Etkinlikle ilgili bilgi veya değerlerin öğrenen grubuna aktarılması;
- Öğrencilerin sosyo-politik bağlamlarını eğitim programına entegre etmek;
- İlgili olduğunda, BİT, e-öğrenme ve ilgili araç ve yöntemleri eğitim faaliyetine entegre etmek;
- Bir değerlendirme süreci ve etki değerlendirmesi tasarlamak;
- Bilginin (konuyla ilgili, veriler, kaynaklar, bulgular vb.) toplanması, yorumlanması ve yayılması için uygun yol ve yöntemleri seçme ve tasarlamak.

Ekipler halinde başarılı bir şekilde işbirliği yapmak aşağıdakilerle ilgilidir ve şunları içerir:

- Bir ekibin görevlerine aktif olarak katkıda bulunmak;



- Sorumluluk almaya hazır olma;
- Diğer ekip üyelerini cesaretlendirmek ve dahil etmek;
- Başkalarıyla ve başkalarından öğrenmek;
- Ekip süreçlerinin ve bunların ekip etkinliğini nasıl etkilediğinin farkında olmak;
- Anlaşmazlıklarla yapıcı bir şekilde başa çıkmak.

Başkalarıyla anlamlı bir şekilde iletişim kurmak aşağıdakilerle ilgilidir ve şunları içerir:

- Aktif dinleme yeteneği;
- Empatik olma yeteneği;
- Düşünceleri, duyguları ve duyguları açıkça ifade edebilme;
- Kimlikle ilgili konulara duyarlılık;
- Çeşitliliğe duyarlılık.

Kültürlerarası yetkinlik aşağıdakilerle ilgilidir ve şunları içerir:

- Belirsizlik ve değişimin kabulünü yansıtan;
- Kişinin kendi kimliğinin farkındalığı;
- Kimliğe, kültüre ve ilgili yönlere ve boyutlara bakma isteği ve yeteneği farklı bakış açılarından;
- Kişinin kendi algılarını, önyargılarını eleştirel bir şekilde yansıtması ve bunlardan uzaklaşması ve
- gerçeğin basmakalıp yapıları;
- Öz farkındalığı artırmak için farklı yol ve yöntemleri yansıtmak ve kullanmak;
- İnsan hakları ilkelerini uygulama becerisi.

2.3 Yöntem ve Metodoloji

Bir eğitim programı tasarlanırken, ilk adım olarak istenen öğrenme çıktılarının açıklığa kavuşturulması, daha sonra bu çıktılara en iyi şekilde hizmet eden ve çeşitli öğrenme stillerine ve hızlarına hitap eden uygun yöntem ve araçların seçilmesi gerekir.



Yöntem ve metodoloji arasındaki farkı anlayabilmek için şu basit soru sorulabilir: "Yöntemin çoğulu nedir?" Cevap, metodoloji değil, yöntemlerdir. Yöntem, planladığınız bir faaliyettir, programın belirli bir bölümüne bir çerçeve verir. Bir hareketlendirici, bir simülasyon oyunu, bir ders olabilir. Metodoloji ise seçilen yöntemlerin eğitim mantığıdır. Simülasyon alıştırmaları Ecotonos bir yöntemdir, simülasyon deneyimsel öğrenme felsefesine dayanan bir metodolojidir. Bu nedenle, metodolojiniz eğitim stratejisiyle yakından ilgilidir, bireysel yöntemlerin seçildiği değerlendirme tablosudur. Programdaki yöntemlere genel bakış, türlerin dengesine, öğrenme stilleriyle nasıl ilişkili olduklarına, bireysel/grup etkinliğine vb. bakmaktır. Bunun da önerdiği şey, bir yöntem seçmenin, sizin için mevcut olan zaman çerçevesini dolduracak aktiviteler bulmak gibi basit bir soru olmadığıdır.

Yöntem, tüm eğitim planlamasının katılımcılara sunulduğu noktadır. Bu nedenle, bu önceki süreç hakkında çok fazla iletişim kurmaktan sorumludur. Katılım ve vatandaşlık üzerine soru sormadan veya tuvalet molaları vermeden beş saatlik bir ders biraz tuhaf görünebilir. O halde, temel düzeyde, yöntem eğitimin vizyonu ve amacı ile ilgili olmalıdır - başka bir deyişle, temel değerler, genel amaçlar ve belirli hedefler. Seçilen yöntem, belirli bir amacı yerine getirmeli ve aynı zamanda tüm işletme için merkezi bir değerler sistemini temsil etmelidir. Yöntemleri seçerken başvurulabilecek soruların bir kontrol listesini derlemeye başlarsak, ilk sorular şunlar olacaktır:

- Seçilen yöntem, içerikte aktarılan değerlere ve eğitimin amaçlarına uygun mu?
- Yöntem, eğitim stratejisinin bu aşaması için belirtilen hedefleri yerine getirebilir mi?

Bu sorular, ekiplerin ortak anlayışlarını değerlendirmeleri için de yararlıdır. Açıkçası, ekip üyeleri bu sorulara farklı cevaplar veriyorsa, sürecin gözden geçirilmesi gerekebilir.

Sonunda, seçilen yöntemin başarısı, eğitmenin eğiticiyi teslim etmesine bağlıdır. Deneyimsel öğrenme durumundaki bir grubu içeren bir yöntem kesin bir bilim değildir ve beklenmedik katkılarda ve yönlerde sahip olunması gereken büyük bir değer vardır. Ancak bunlar ancak eğitmen beklenmedik olduklarının farkındaysa



ve bunları oturumun hedefleri ve beklenen akışıyla ilişkilendirebilirse değerli olabilir. Temel olarak, bir eğitmenin yöntemle rahat hissetmesi ve onu görme yeteneklerinden emin olması gerekir. Aşağıdaki ifadeler, yöntemin eğitmen olarak size uygunluğunu değerlendirmek için bir rehber görevi görebilir. Sorular özellikle kültürlerarası öğrenme için yöntem seçme sürecine uygundur; Yöntemleri seçerken, eğitmen şunları yapmalıdır:

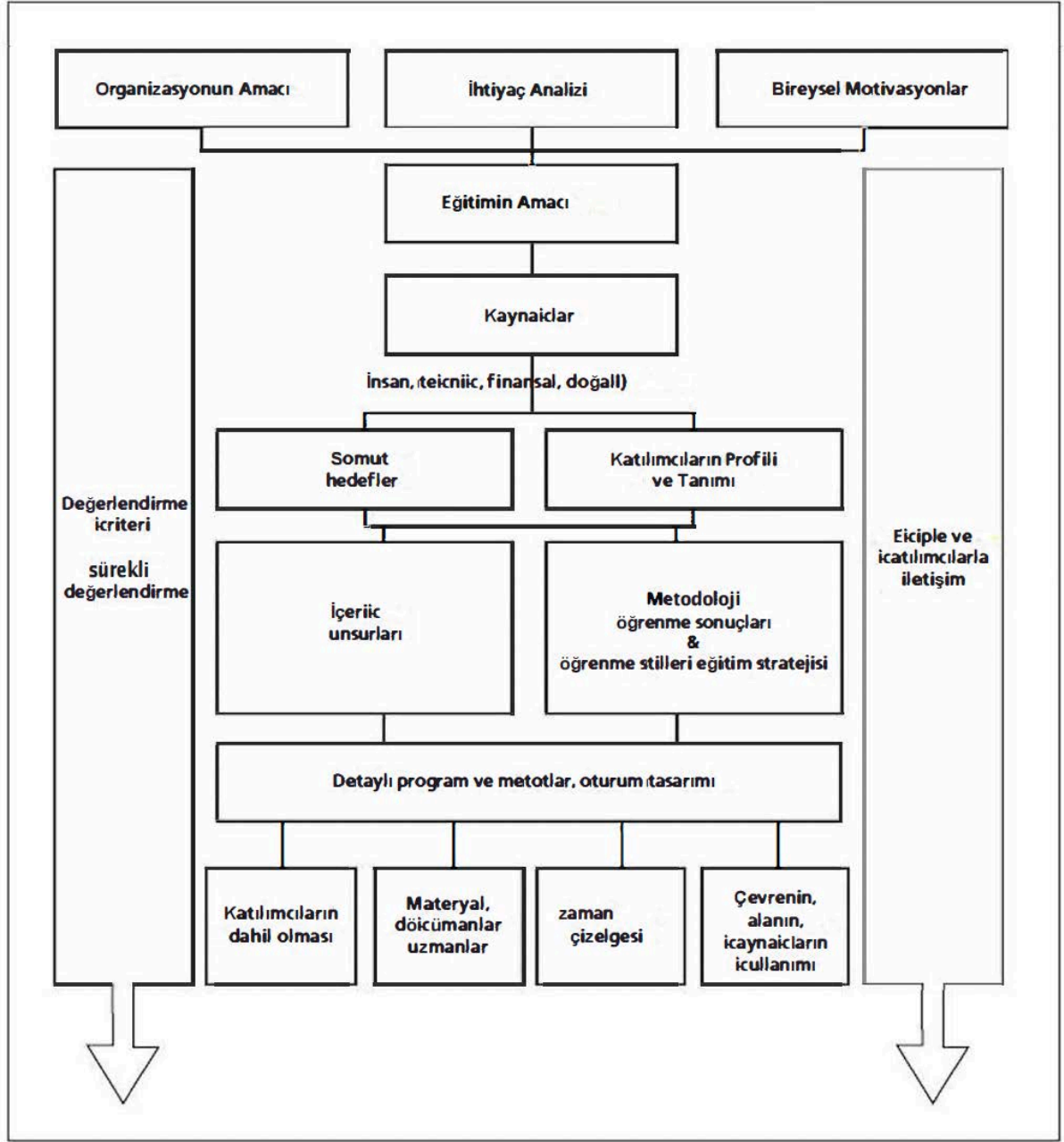
- Yöntem konusunda kendinize güvenin ve ikna olun.
- Mümkün olduğunda, yöntemi bir katılımcı olarak tam olarak deneyimlemiş olun (veya insanların bu deneyimi yaşadığı ve ekibin geri kalanıyla atölye çalışması yapabileceği bir ekibin parçası olun)
- Sonuçları tahmin edebilecek bir konumda olun, ancak beklenmedik olanlarla da başa çıkın
- Kendi görüş ve yorumlarının yerinin farkında olmak ve katılımcıların yorumları ve çağrışımları ile çalışmak
- Dogmatik kolaylaştırmadan kaçınırken program biriminin hedeflerini netleştirin.
- Katılımcılarda veya grupta eğitim sırasında ele alınamayacak duygulara neden olabilecek yöntemler kullanmamaya çalışın.
- Bazı kişilerin belirli bir egzersize katılmak istemeyebileceğini kabul edin.
- Beklenmedik sonuçlarla başa çıkmak için de uyarlanabilen, bilgilendirme ve geri bildirim için dikkatlice çalışılmış bir stratejiye sahip olun.
- Öğrenmenin değişim olduğunu ve bunun rahatsız edici bir deneyim olabileceğini unutmayın. Katılımcılar, rahatsızlıklarından yöntemi (veya aslında eğitmeni) sorumlu tutabilirler. Eğitmen, rahatsızlığın yöntemden mi yoksa yöntemin ortaya çıkardığı duygu ve keşiflerden mi kaynaklandığını dikkatlice analiz etmelidir.

2.4 Program Tasarımı

Bir eğitim programının planlanması ve hazırlanmasında çeşitli unsurların dikkate alınması gerekir. Bir eğitmen olarak, aklınızda dahil etmek istediğiniz bir dizi konu ve yöntem olabilir. Ancak hedef grubunuza ve yürütmeyi planladığınız belirli programa uyacaklar mı?



Aşağıdaki şema, program planlamanın dikkate alınması gereken tüm unsurlara genel bir bakış sunmaktadır:



Şekil: Program Tasarımı (Kaynak: T-Kit 6, Eğitim Esasları)

Her program, eğitimin amacını tanımlayan belirli bir bağlam içinde oluşturulmuştur. Program planlamanın temelini oluştururken ekip değerlendirmesi için bazı öneriler şunlardır:

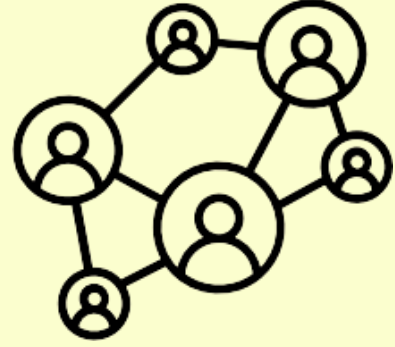
Eğitimin amacı

Eğitimin genel amaçları nelerdir?

Eğitim ekibi olarak bu amaçlar konusunda ortak bir anlayışa sahip misiniz?

Kaynaklar

- Bu eğitim kursunu uygulamak için hangi finansal ve maddi kaynaklar mevcuttur?
- Eğitimci olarak kaynaklarınız, bilginiz, kapasiteniz ve yetenekleriniz, yatırım yapabileceğiniz enerji ve zaman düzeyi nelerdir?



Eğitimin Amaçları

- Bu özel kursun yapabileceği ve yapması gereken şey nedir?
- Bu eğitimle tam olarak neye ulaşmak istiyorsunuz?
- Hangi sonuçları ve sonuçları bekliyorsunuz?

Katılımcı profili

- Eğitim kursunuz gençlik çalışanlarına veya gençlik liderlerine hitap ediyorsa, bu kursun ulaşmak istediği katılımcıların özel profili nedir?
- Katılımcılar ne tür ve düzeyde deneyime, geçmişe, ihtiyaçlara, motivasyonlara ve ilgi alanlarına sahip olmalıdır?

Bu soruları cevapladıktan sonra, bir sonraki görev, genellikle programın taslağını hazırlamanın ilk 'gerçek' adımı olan içerik öğelerine karar vermektir. Eğitim kursu hangi konuları ele almalıdır? Farklı fikirlerin dikkate alınması, koordine edilmesi ve yapılandırılması gereken bir ekip sürecinde eğitimin içeriğine odaklanmak zor olabilir. Fikirler, diğer ekip üyeleri tarafından ele alınmadığı ve düzgün bir şekilde tartışılmadığı için tartışmada kaybolabilir. Bu nedenle, fikirleri herkesin



görebileceği bir flipchart üzerinde görsel olarak takip etmek yararlıdır. Genellikle, programın içeriğini tanımlama işlemi birkaç adım içerir:

- Olası içerik öğelerini listeleme
- İçerik öğelerini tartışmak – içerikten aslında ne anlıyoruz?
- İçerik öğeleri üzerinde anlaşmaya varmak
- İçerik öğelerine öncelik vermek – en önemli unsurlar hangileridir? En çok neye zaman harcamak istiyoruz?
- İçerik öğelerini sıraya koymak – grup dinamiklerini ve eğitim stratejisini dikkate alan bir program akışı oluşturmak.
- İçerik birimlerinden oluşan günlük bir program oluşturma
- Tüm birimler için oturum planlarının oluşturulması

2.5 Değerlendirme

Değerlendirmenin sözlük anlamı, 'bir şeyin değerini belirlemek veya düzeltmek' ve 'genellikle dikkatli bir değerlendirme ve çalışma yoluyla önemini, değerini veya durumunu belirlemek'tir.

Eğitim bağlamında değerlendirmenin genellikle iki temel anlamı vardır. Birincisi, eğitimin haklı olup olmadığını ve buna benzer veya ekstra çaba gösterilmesi gerekip gerekmediğini değerlendirmek anlamına gelir. İkinci olarak, eğitim faaliyetinin kendisini ve gelecekteki olası faaliyetleri geliştirme yolculuğunun ilk adımını temsil eder. Bu, faaliyete geriye dönüp bakmak ve kalitesini değerlendirmenin yanı sıra iyileştirme faktörlerini belirlemek anlamına gelir.

Değerlendirme neden gereklidir?

Eğitmenler, kolaylaştırıcılar ve kuruluşlar için değerlendirme, bir eğitim faaliyetinin organizatörlerine aşağıdakileri sağlayan güçlü bir araçtır:

a) Faaliyete geri dönüp bakmak ve programın güçlü ve zayıf yönlerini belirlemek, katılımcılara faydalarını belirlemek, eğitimsel ve metodolojik yaklaşımı değerlendirmek ve genel olarak kursun uygun olup olmadığını ve harcanan çabaları ve harcanan parayı haklı gösterip göstermediğini belirlemek. Bir faaliyet



değerlendirmesi sırasında, gerekirse programı uyarlamamıza izin verir, daha sonra belirtilen hedeflere ne ölçüde ulaşıldığına vurgu yapılır.

b) Gelecekteki faaliyetleri dört gözle beklemek ve değerlendirme sonuçlarını gelecekteki eğitim faaliyetleri için planlamayı geliştirmek için kullanmak. Bu, gelecekteki projeler, katılımcıların bireysel gelişimi, kuruluşlar, yakın çevreleri ve olası uzun vadeli değişiklikler üzerindeki olası etkinin analiz edilmesini içerir. Temel anlamda, organizatörlerin hataları ve iyileştirme ve yeniliğe ihtiyaç duyulan alanları belirlemesine olanak tanır.

c) Katılımcılara yorum yapmaları, uyum sağlamaları ve öğrenme süreçlerini kontrol etmeleri için sürekli bir fırsat vermek.

Ne zaman değerlendiriyoruz?

Değerlendirme ile ilgili en yaygın hata, bir eğitim faaliyetinin sonunda geldiği inancıdır. Her aşamada anlamlı bir değerlendirme yapılır. Eğitim faaliyetinin her gelişimini gölgede bırakır.

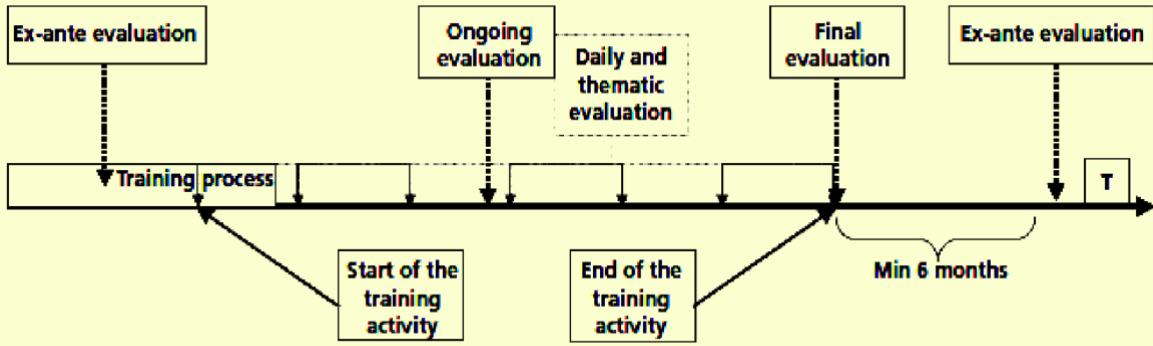
Eğitim faaliyetlerinin değerlendirilmesinin uygulanması gereken 4 temel nokta vardır:

- 1. Ön değerlendirme:** Eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi ve faaliyete yönelik eğitim programının tasarlanmasının ardından yapılan değerlendirmedir. Bu aşamada, programın dayandığı varsayımlar ve ihtiyaçlar ile program tasarımının kendisi değerlendirilmeli ve gerekirse uyarlanmalı veya ince ayar yapılmalıdır.
- 2. Devam eden değerlendirme:** Bu değerlendirme eğitim faaliyeti sırasında yapılır. Programın ihtiyaçlara cevap verip vermediği ve belirlenen hedeflere ulaşmada başarılı olup olmadığı günlük olarak gözden geçirilir (örnekler arasında günlük değerlendirme grupları, ara değerlendirme, katılımcılardan sözlü ve yazılı geri bildirim vb.)
- 3. Nihai (final) değerlendirme:** Eğitim faaliyetinin en sonunda uygulanır. Ana odak noktası, katılımcıların tepkileri, öğrenme çıktılarını değerlendirmeleri, amaç ve hedeflere ulaşılmasının değerlendirilmesi vb. (örnekler arasında değerlendirme anketleri, katılımcıların sunumları, sözlü



değerlendirme, görsel değerlendirme, planlama ekibi değerlendirmesi yer alır)

- 4. Ex-post değerlendirme:** Bu değerlendirme aynı zamanda etki değerlendirmesi olarak da bilinir. Etkinlikten en az 6 ay sonra gerçekleştirilir ve temel olarak katılımcıların algılanan kişisel gelişimlerine odaklanır. Temel amaç, eğitim faaliyetinin katılımcılar üzerindeki etkisini ve bu etkinin hem kişisel terimlere hem de kuruluşlarına kaydına nasıl yansıdığını kontrol etmektir.



Şekil: Değerlendirme Noktaları (Kaynak: T-Kit 6, Eğitim Esasları)

➤ Bölüm 3 - Aktif Katılım ve Vatandaşlık

3.1 Vatandaşlık Nedir?

Vatandaşlık, genellikle bir ülke olan siyasi kurumların bir parçası olmak anlamına gelir. Anayasal ülkelerde, o ülkede yaşayan kişilerin, devletin anayasada vaat ettiği haklardan yararlanabilmeleri için o ülkeye vatandaşlık ile bağlı olmaları gerekmektedir. Bu şartları sağlayan kişilere vatandaş denir. Bir vatandaşın siyasi katılım hakkı vardır.

Her anayasal ülkenin vatandaşlık şartları anayasalarında yazılıdır. Günümüzde bu gerekliliklerin başında milliyet, doğum yeri ve kültür gibi unsurlar gelmektedir.

Vatandaşlık, hukuki anlamda birey ile devlet arasında kurulan basit bir bağın ötesinde bir anlam taşımaktadır. Vatandaşlığın medeni ve siyasi haklarla ilgilenen hukuki boyutunun yanı sıra başta sosyal, kültürel ve psikolojik olmak üzere daha birçok boyutu bulunmaktadır. Birincisi, vatandaş olmak kişinin kimliğinin bir parçasıdır ve kişiyi içinde yaşadığı toplumla ilişkili kılar. Bu sayede kişi, ait olduğu toplumun sosyal ve kültürel yapısına uyum sağlar; Çoğu zaman toplumun dilini, genel değer yargılarını, olaylara ve hayata bakış açısını benimser. Kişi topluma ve sosyal hayata saygı duyarken, karşılığında kendisine de saygı duyulmasını talep eder. Birey, içinde yaşadığı toplumun yararı için diğer insanlarla birlikte çalışır ve mücadele eder. Ancak vatandaşlık sadece bir sosyalleşme süreci değildir. Vatandaşlık, aidiyet, kapsayıcılık, katılım ve sosyal bağlılık gibi kimliği oluşturan en temel duyguları içerir. Vatandaş olarak içinde yaşadığı toplumun bir parçası haline gelen kişi, toplumu etkileme, toplumun gelişmesine katılma ve yardımcı olma, toplumun refahına katkıda bulunma imkanına sahip olur. Bu açıdan bakıldığında vatandaş, kanundan doğan bir takım hak ve yükümlülüklerin muhatabı iken; Aynı zamanda kendisini bir parçası olarak gördüğü toplumda aktif bir bireydir. Bu anlamda vatandaşlar yaşadıkları toplumda eşit değerdedir (Altun, 2020).

Vatandaşlık Bilincinin Temel Göstergeleri

Vatandaşlık, devlet tarafından bakıldığında bir bireye verilen medeni ve siyasi haklar, görevler ve yükümlülükler olarak tanımlanır. Birey tarafından ele



alındığında verilen haklar nedeniyle bireyin devlete olan sadakati olarak karşılıklı etkileşim içerisinde devam eder. Buna göre vatandaşlık bilinci ile ilgili üç unsurun önemli olduğunu ifade edebiliriz. Bunlar aşağıda listelenmiştir.

- Belirli bir topluluğa ait olmak
- Belirli hak ve görevlere sahip olmak
- Toplumun bu haklar çerçevesinde kamu işlerine katılmasına izin verilmesi (Lidström & Schaap, 2018; Altun, 2020).

Vatandaşlık Türleri

Marshall'a göre, vatandaşlık üç bölümde incelenmelidir. Bunlar medeni, sosyal ve politik vatandaşlıktır (Marshall, 1950).

Sivil vatandaşlık, bireysel özgürlük haklarına dayanan bir vatandaşlık türüdür. Sivil vatandaşlıkta güven, hoşgörü, dayanışma ve işbirliğini teşvik etmek önemlidir. Özellikle güven hali, başkalarına zarar vermeme, kendini ve toplumsal çıkarları koruma temelinde geliştiğinde, kolektif eylemlerin oluşmasına katkı sağlar.

Sosyal vatandaşlık, her ne kadar sosyal haklar temelinde şekillenen bir kavram olsa da evrenseldir ve bir toplumun tam üyesi olmanın bireye sağladığı statü olarak görülmektedir. Marshall'ın tanımına göre, sosyal vatandaş haklar ve yükümlülükler açısından eşittir.

Siyasal yurttaşlık daha çok oy verme ve kendini yönetme yetkisini seçme çerçevesinde algılanan bir kavramdır. Ayrıca devlet otoritesi altında tutulan bir statü olarak kabul edilmekte ve siyasi-toplumsal mücadeleleri kapsayacak şekilde genişletilmiş haklar içermektedir (Altun, 2020).

Vatandaşlık, tanımı gereği, birey ile üyesi olduğu devlet arasındaki ilişkiyi ifade eden bir kavramdır. Yasaların verdiği hak ve sorumluluklar bu ilişkiyi şekillendirmiştir. Ancak günümüz toplumlarında sadece görevlerini yerine getirmek ve iyi bir vatandaş olmak yeterli değil; 20. yüzyılda son yıllarda ortaya çıkan aktif yurttaşlık kavramı, hem bu gerekleri yerine getirmeye yönelik bir devlet politikasına hem de toplumsal refaha yönelik bireysel çabalara karşılık gelmektedir. Katılımcı davranışın ön planda olduğu bu vatandaşlık türü, siyasi,



sosyal ve sivil boyutlarda meydana gelen krizleri ortadan kaldırmayı amaçlar. Yönetişim temelli uygulamalar, sosyal uyumu ve özlük hak ve sorumluluklarını geliştiren davranışlar aktif vatandaşlık politikalarının hedefidir. Bu çabalar özellikle büyük şehirlerdeki pasif kent sakinlerini hedef alıyor. Modern vatandaşlık türlerinden biri olan aktif yurttaşlık, aşağıdan yukarıya doğru gerçekleşen, mikrodan makroya doğru gelişen bir mücadelenin göstergesidir ve kamusal alan temel argümandır. Özellikle sosyal ve refah düzeyi iyi olan devletler tarafından teşvik edilmesi gereken aktif vatandaşlar, kurumsal düzeydeki politikalara saygı duyarak ve tüm süreçlerde yer alarak konumlarının en verimli şekilde işlemesi için mücadele etmektedir (Ebersold, 2007; Altun, 2020).

3.2 Aktif Vatandaşlık Nedir?

Aktif vatandaşlık, "oyunun kurallarını öğrenmekten" veya haklar ve görevler açısından mevcut kurum ve yapılara katılmaktan daha fazlasıdır. Sosyal, medeni ve siyasal yurttaşlık türlerini kapsayan bu yeni türle, toplumsal katılım ve adalet programlarının izlenmesinde bireyin güç ilişkilerinin ve yapılarının belirlenmesi, gerektiğinde bunları değiştirme becerisine sahip olması ve en önemlisi aktif öğrenmenin etkinleştirilmesi esas alınmaktadır. Aynı zamanda sivil toplumun güçlendirilmesi ve insanların uyumu, sosyal dayanışmanın vatandaşları nasıl teşvik edebileceği ve dolayısıyla güçlendirebileceği ile ilgilidir.

Aktif vatandaşlığı, demokratikleşmeyi desteklemede siyasal sisteme erişimin kolaylaştırılması, kamu politikalarının belirlenmesi ve geniş politika ile sorumlulukların paylaşılması amacıyla katılımcı davranışların desteklenmesini amaçlayan kurumsal bir süreç olarak tanımlamak mümkündür. Aktif vatandaşlık, aslında sivil toplum aktörlerinin karşılıklı dayanışma biçimlerini şekillendirme veya ifade etme biçimleri açısından 'seslerini yükseltmek' için sivil ve politik alanlara girip katıldıkları aşağıdan yukarıya bir süreç olarak düşünülebilir. Başka bir deyişle aktif vatandaşlık, demokratikleşme ve toplumsal katılımın toplumsal temellerinin genişletilmesi talebi olarak ifade edilmektedir (Altun, 2020).

Aktif bir birey olabilmek için toplumsal ya da bilimsel bilgiye sahip olmak, etkin olma azmine sahip olmak ve ekonomik, siyasal ya da toplumsal bağlamda güç sahibi olmak gerekmektedir. Bilgi, aktif bir toplumda sosyal farkındalık ve eylem



sağlar. Bilinci yerinde olmayan bir bireyin aktif olması mümkün değildir. Bu bağlamda aktif vatandaş olmanın bazı özellikleri aşağıda verilmiştir.

- Geleneksel siyasi eylemler (oy verme, bir partiye katılma, siyasi bir pozisyon için aday olma)
- Gönüllü topluluk eylemleri (topluluk kuruluşlarıyla çalışmak, iyi bir amaç için bağış toplamak, vb.)
- Siyasi ve sosyal yönü değiştirmenin yollarını aramak (gazetelere yazı yazmak veya imza kampanyalarına katılmak gibi yasal faaliyetler; trafiği engellemek, duvarlara yazı yazmak, bir yeri işgal etmek gibi yasa dışı faaliyetler)
- Kendi kendini planlayan eylemler (finansal olarak desteklemek, kendi kendini yöneten bir öğrenci olmak, yaratıcı bir problem çözücü olmak, girişimci değerleri benimsemek) (Altun, 2020).

3.3 Aktif Vatandaş Olmanın Unsurları

Aktif bir vatandaş olmak için belirli unsurlara sahip olmak gerekir. Bunlar gönüllülük, sorumluluk, katılımcılık ve işbirliğidir. Bu kavramlar aşağıda ayrıntılı olarak açıklanmıştır:

a) Gönüllülük

Gönüllülük, bireyin herhangi bir çıkar gözetmeksizin bir sivil toplum kuruluşunun ya da derneğin topluma fayda sağlayacak bir girişimine ya da faaliyetine katılmasıdır. Başka bir deyişle, ekonomik fayda beklemeden, sosyal ve politik temelde destek veya zorlama olmaksızın manevi faydayı esas alan faaliyetlerdir. Genel olarak dayanışma, karşılıklılık, aidiyet, güven ve güç kazanma gibi değerleri içerir.

Şentürk vd., gönüllülüğü uygulama alanlarına göre altı bölümde incelemektedir (Şentürk vd., 2016; Altun, 2020):



- **Çevrimiçi Gönüllülük:** Bu gönüllülük türünün ortaya çıkmasında özellikle 70'li ve 80'li yıllarda teknolojik alanda yaşanan gelişmeler etkili olmuştur. Bu gönüllülük türünde, küresel yüksek iletişim ağlarını içeren çevrimiçi iletişim için teknolojik cihazların temini yeterli olmakta ve bu teknolojik cihazlar sayesinde gönüllülük esasına göre hızlı ve kolay iletişim ağları ortaya çıkabilmektedir. Toplumsal değişim üzerinde önemli bir etkisi vardır. Bu gönüllülük türünde toplumsal farkındalık yaratmaya dayalı uygulamalar dikkat çekmektedir.
- **Kurumsal Gönüllülük:** Özellikle özel sektör ve sivil toplum kuruluşlarında gerçekleşen faaliyetlerdir. Çalışanlar veya örgüt üyeleri tarafından gerçekleştirilen bu faaliyetler, insan kaynakları politikalarının bir parçasıdır ve kurumsal bazda desteklenmediği sürece aktif bir eylem haline gelemmez. Bu aktiviteler online olarak gerçekleşebildiği gibi yüz yüze de gerçekleşebilir.
- **Uluslararası Gönüllülük:** Farklı ülke ve kültürlerden gelmek, toplum için iyi bir şekilde gönüllü çalışma yapmak son yıllarda gelişen bir gönüllülük modeli haline gelmiştir. Bunun bir örneği, Orta Doğu'daki son krizlerin mağduru olan bireylere yardım etmek için AB ve Türkiye'den giden yardım kuruluşlarıdır.
- **Sosyal İnovasyon:** İnsanlar, toplum ve gezegen için sürdürülebilir bir yaşam sağlamak için sosyal inovasyon; mevcut sosyal, kültürel, ekonomik ve çevresel sorunlara yenilikçi çözümler getirmek ve bunları uygulamaya koymak. Sosyal inovasyon, sosyal girişimciler, kar amacı güden veya gütmeyen şirketler, kamu kurumları ve dernekler tarafından gerçekleştirilebilir.
- **Kamu Kurumlarının Gönüllülük Faaliyetleri:** Belediyeler, kaymakamlıkların öncülüğünde sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıfları tarafından açılan eğitim kursları bunlar arasındadır. Kooperatiflerin özellikle kadınların örgütlenmesi ve güçlendirilmesi ile kadınların ekonomiye katılımı konularında çok başarılı sonuçlar elde ettiği bilinmektedir.
- **Pro Bono:** Özellikle ücretsiz hukuki destek ve klinik hizmetler için kullanılmaktadır. Gönüllülerin mesleki bilgi ve tecrübelerini sivil toplum kuruluşlarına ya da bireylere ücretsiz olarak sundukları bir faaliyet türüdür. Devlet mekanizmaları içinde aksayan işlerin düzenlenmesinde oldukça etkili olan bu gönüllülük, ABD'de yaygındır.



b) Sorumluluk

Gönüllülükte olduğu gibi, sorumluluk aktif bir vatandaş olmanın önemli unsurlarından biridir. Seçimin ve katılımın farklı bir boyutu olarak düşünebileceğimiz sorumluluk alma eylemi, belirli siyasi, ekonomik ya da sosyal hizmetlerin geliştirilmesinde ve daha verimli işleminde fayda sağlayacak bir modeldir. Sorumluluk almak birçok hükümet politikasında desteklenmekte ve teşvik edilmektedir. Vatandaşların bir şeyin parçası olmaları ya da sorumlu toplum anlayışını savunan bireyler olmaları için bilgilendirilmesi, bu tür süreçlerin daha verimli işletilmesiyle ilgilidir. Vatandaşlık otomatik bir hak değildir; sorumlulukları yerine getirerek kazanılır. Bu nedenle, vatandaşlığa kabul kişisel bir sorumluluktur. Kişisel sorumluluk bir ideolojiden daha fazlasıdır. Aşağıda aktif bir vatandaşın sahip olması gereken bazı sorumluluk türleri bulunmaktadır.

- **Ekonomik Sorumluluk:** Bir devletin üyesi olarak, vatandaşların tasarruflara veya gelecekteki refah harcamalarına karşı sigortalanması beklenir. Maddi olarak kendi refahı için sorumluluk alan vatandaşların sayısı arttıkça kamu hizmetlerine erişimleri de artmaktadır.
- **Demokratik Sorumluluk:** İhtiyacı olan insanlara yardım etmek, kurumları iyi yönetmek veya daha genel olarak sosyal uyum oluşturmak için sorumluluk alma deneyimini içerir. Eğer tüm insanlar zamanlarının bir kısmını yönetme sorumluluklarına ayırabiliyorlarsa, o zaman demokrasiye olan güçlü arzuları yerine getirilmiş demektir.
- **Gelişimsel Sorumluluk:** Kişinin kendi gelişimsel ihtiyaçları için sorumluluk alma şeklidir. Bu tür sorumluluklar arasında kariyer basamaklarını yükseltmek için eğitim almak, kendi rahatsızlıklarının farkında olan ve hastalık yönetimi konusunda bilinçli olan hizmet kullanıcıları veya nasıl meşgul olunacağını bilen demokratik vatandaşlar yer alır.
- **Bakım Sorumlulukları:** Bu, hem kendisi hem de aile veya toplum üyeleri için bakımı yönetme sorumluluğunu üstlenme türüdür.
- **Tüketici Sorumlulukları:** Vatandaşların, seçim yapmanın ve seslerini duyurmanın ötesinde reform süreçlerine yardımcı olma konusunda hükümetlerin küçük yardımcıları olarak sorumluluk almaları beklenmektedir.



Bu sorumluluk türü, devletin idaresine katkıda bulunan türe karşılık gelmektedir (Barber, 2003; Altun, 2020).

c) Katılım

Özellikle 1980'li yıllardan sonra tartışılmaya başlanan katılımcılık kavramı, günümüzde kamu politikalarının merkezinde yer alan gönüllülük, işbirliği ve sorumluluk gibi aktif vatandaşlığın temel unsurları arasında görülmektedir. Bu politikalar, vatandaşların yasal reformlar geliştirmeleri, görüşlerini ifade etmeleri ve sosyal hizmetlerin belirlenmesinde etkili olmaları için önemli fırsatlar sunmaktadır.



Refah devletleri açısından bakıldığında, kamu güvenliği sorunları, sosyal ayrışma, yaşanabilirlikteki eksiklikler ve en önemlisi yerel meselelerle başa çıkmada vatandaş katılımı günümüzde önemli ve değerli olmaya devam etmektedir.

İyi bir vatandaşın da aktif katılım sağlayarak demokratik yurttaşlığın unsurlarını yerine getirdiği bilinen bir gerçektir. Katılım, bir vatandaşın yalnızca siyasi süreçler hakkında değil, aynı zamanda başkalarının görüşleri ve çıkarları hakkında da bilgi edinmeye istekli olduğunu gösterir. İyi bir vatandaş, hukukun üstünlüğüne saygı duyar ve başkalarına etik ve ahlaki olarak davranma yükümlülüklerini kabul eder, ancak bunun tam olarak ne anlama geldiği genellikle tartışmalıdır. Bu nedenle, iyi ve etkili bir vatandaş olmanın anahtarı olarak hareket eden katılım, tüm politik, sivil veya sosyal kolektif faaliyetler için gereklidir (Steenekamp ve Loubser, 2016; Altun, 2020).

Aşağıda bazı katılım türleri verilmiştir.

- **Siyasal Katılım:** Modern demokrasi kuramında siyasal katılım, bireylerin vatandaşlık görevlerini yerine getirme sürecini öğrenmeleri için bir araç olarak kabul edilmektedir. Siyasal katılım, bireylerin bakış açılarını genişletir ve kişisel çıkarlarının yanı sıra kamusal meselelerin de olduğunu fark etmelerini sağlar. Günümüz kitle toplumlarındaki çoğu demokrasi temsili olsa da, karar



alma süreçlerine katılım hala demokratik yönetişimin önemli bir unsuru olarak görülmektedir. Demokrasi farklı bağlamlarda ve farklı düzeylerde işleyebildiğinden, katılım süreçleri ve kararları etkilemenin merkezinde yer alır. Katılım, temsile önemli bir katkıdır ve sosyal eşitsizliğin olduğu toplumlarda telafi edici bir özelliğe sahiptir (Lombard, 2013; Altun 2020).

- **Sivil Katılım:** Sivil katılım kavramı, toplumsal ve siyasal katılım arasında değişkenlik gösteren bir boyut olarak günümüz sosyolojisinde değişkenlik gösteren bir ifadedir. Çünkü ekonomik, sosyal ve siyasal ilişkiler arasında çizilen çizgiler tam olarak net değildir. Devlet, ekonomi ve toplum arasındaki ilişki değiştikçe, sivil toplum ve katılımın kapsamı da değişiyor. Sivil katılım, devlet dışı dini gruplar, basın, hayır kurumları, okullar, sendikalar, sendikalar ve kampanya organizasyonları dahil olmak üzere geniş bir ölçüğe sahiptir.
- **Toplumsal Katılım: Toplumsal** düzenin değişmesi ile ortaya çıkan dini, ekonomik ve sosyal krizlerin üstesinden gelmek için mahalle veya şehir düzeyinde vatandaşların katılım düzeyine karşılık gelir. Bu tür katılımlar, özellikle son zamanlarda iletişim teknolojilerinin gelişmesine bağlı olarak artan bir eğilim izlemektedir. çevre düzenlemeleri, komşuluk ilişkileri, çevreyi daha çabuk tanıma ve genel düzeyde farkındalık kazanma temelli bir katılım şeklidir (Altun, 2020).

d) İşbirliği

Yukarıda bahsedilen üç tür katılımın gerçekleştirilmesi için en önemli argüman işbirliğidir. İşbirliği olmadan, bireylerin sosyal, politik veya sivil katılıma aktif olarak katılmaları beklenemez. Dayanışma ile ilişkisini ele aldığımızda işbirliğinin toplumsal bağlar ve siyasal örgütler arasındaki bağı anlamlandıran bir özelliğe sahip olduğu bilinmektedir.

İşbirliği, kamu, özel ve gönüllü kuruluşlar arasında, farklı hükümet düzeyleri veya farklı devlet kurumları arasında ve en önemlisi vatandaşlar arasında olabilir. Vurgu, rekabet edebilirlik ve dış kaynak kullanımından kamu sektörünün inşasına ve paydaşlarla sözleşmelerin yanı sıra güvene dayalı uzun vadeli ilişkilerin sürdürülmesine kadar işbirliğine yöneliktir.



Günümüzde etkin bir işbirliği için en önemli araç sivil toplum kuruluşlarının varlığıdır. Yurttaşlık bilincinin gelişmesi, kamu yararının korunması ve demokratik kültürün gelişmesi için oldukça önemli olan bu örgütlenmeler, gönüllülüğün gücünü artırmakta ve kamusal alanın gelişmesinde rol oynamaktadır (Altun, 2020).

Aktif vatandaşların sivil katılım ve eylem söz konusu olduğunda sivil toplumla birlikte hareket etmesi önemlidir. Aktif vatandaşlar olarak bu tür faaliyetlerde özgürce ve gönüllü olarak işbirliği yapmaları çok önemlidir. Sivil toplumun aktif yurttaşlık açısından özgürlük, dayanışma ve çoğulculuk alanı olabilmesi için demokratik refah devleti çerçevesinde yer alması, bireysel sorumluluk ve katılımı destekleyebilecek bir mekanizmanın kurulması önem arz etmektedir (Çakmaklı, 2015; Altun 2020).

- Aktif vatandaşlığa ilişkin bazı örnekler aşağıda verilmiştir.
- Yerel gazeteleri okuyabilir ve destekleyebilirsiniz.
- Belediye meclisi toplantılarına katılabilirsiniz.
- Sosyal konular hakkında yerel gazete editörlerine e-posta gönderebilirsiniz.
- Yerel sorunlar hakkında bir blog oluşturabilirsiniz.
- Belirli konular için bir topluluk düzenleyebilirsiniz.
- Toplumu ilgilendiren bir konuda bilinçlendirme çalışmaları düzenleyebilirsiniz.
- Vatandaşı olduğunuz ülkenin anayasasını okuyabilirsiniz.
- Adil olmadığını düşündüğünüz bazı yasaların değiştirilmesi için yasa koyuculara yönelik faaliyetlerde bulunabilirsiniz.
- Yerel kuruluşlara destek olabilirsiniz. Yerel etkinlik programları, çevre temizliği vb.
- Okul yönetim kurulu toplantılarına katılabilirsiniz.
- Komşularınızı daha iyi tanımak için etkinlikler düzenleyebilir veya bunlara katılabilirsiniz.

3.4 Katılım Merdivenleri

Son on yılda, gençlik katılımı genellikle bir hak olarak anılmıştır (gençlik katılımına yönelik "haklar yaklaşımı" olarak adlandırılır). Örneğin UNICEF, katılımı bir insan



hakkı olarak görmektedir ve bu nedenle BM Çocuk Hakları Sözleşmesi çocukların katılım hakkının altını çizmektedir. Roger Hart ("katılım merdiveni" olarak adlandırılan kavramın yazarı), katılımın temel bir vatandaşlık hakkı olduğunu, çünkü vatandaş olmanın ne anlama geldiğini öğrenmenin bir yolu olduğunu söylüyor. Avrupa Konseyi'nde gençlik katılımı, "gençlerin yerel düzeyde günlük yaşama dahil olma ve görev ve sorumluluk üstlenme hakkı ve yaşamlarının süreçlerini demokratik olarak etkileme hakkı" olarak algılanmaktadır. Katılımın bir hak olması, aynı zamanda, nereden geldiklerine veya hangi dili konuştuklarına bakılmaksızın tüm gençlerin bu hakkı ayrımcılığa uğramadan kullanabileceği anlamına gelir.

Gençlik katılımı, genç-yetişkin ortaklığının bir biçimi olarak da görülebilir. "Ortaklık, birlikte bir şeyler yapmakla ilgilidir. Herkesin sesini dinlemek ve farklı fikirleri ciddiye almakla ilgili" dedi. Pratikte bu, amaçların, hedeflerin, rollerin, sorumlulukların, kararların vb. müzakere edildiği ve üzerinde anlaşmaya varıldığı ve gençlerin ve yetişkinlerin kesin olarak bildiği anlamına gelir:

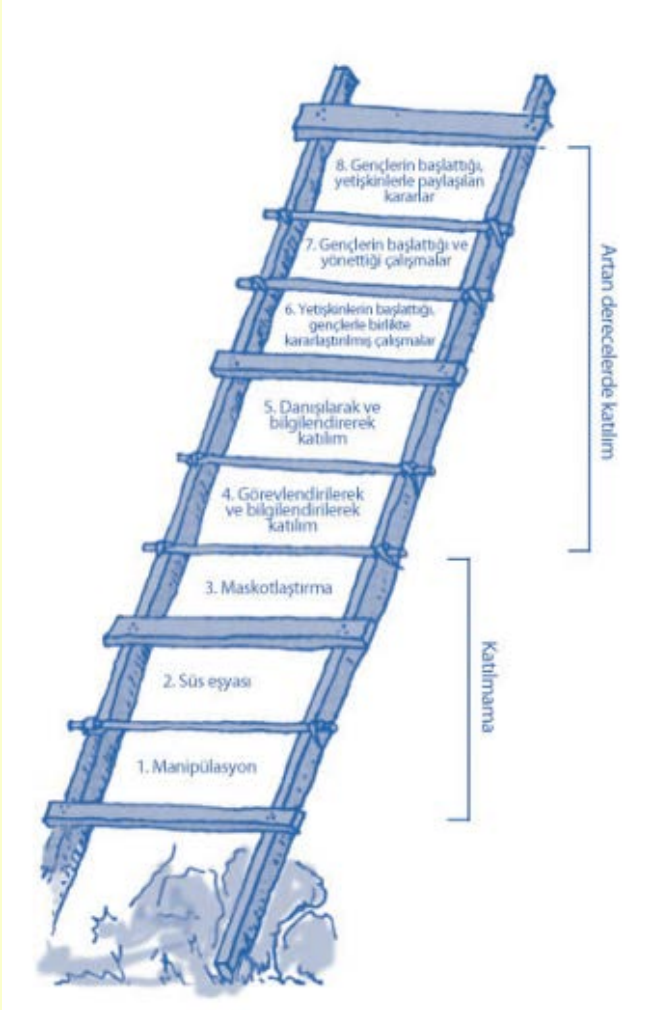
- nereye gittikleri;
- onlardan beklenen;
- başkalarından ne bekledikleri;
- bunu nasıl yapacaklarını;
- ne tür bir destek alıyorlar ve nereden.

Genç-yetişkin ortaklığının avantajı, gençlerin beceri ve yetenekleri ile yetişkinlerin deneyim ve bilgeliğini bir araya getirmesidir. Ayrıca, tüm bireysel katkıların tanınmasını ve değer verilmesini sağlar, böylece ortakları daha fazla girişim ve proje üstlenmeye motive eder.

Katılımı gençler için bir hak olarak tartışırken, gençlerin katılmamayı tercih ettiklerini veya katılım düzeylerini veya derecelerini belirleyebileceğimizi de iddia edebiliriz. Gençlerin katıldığını ya da katılmadığını söylemek yeterli değildir. Yerel duruma, kaynaklara, ihtiyaçlara ve deneyim düzeyine bağlı olarak gençlerin dahil olabileceği veya sorumluluk alabileceği farklı dereceler vardır. Roger Hart, çocukların ve gençlerin projelere, kuruluşlara veya topluluklara farklı derecelerde katılımını gösteren "çocuk katılımı merdiveni" 8 olarak adlandırılan bir model önermektedir.



Roger Hart, her biri bir merdivenin bir basamağına karşılık gelen derecelerin sekiz derece gençlik katılımını tanımlar:



Basamak 8: Ortak karar verme

Projeler veya fikirler, yetişkinleri karar verme sürecine ortak olarak katılmaya davet eden gençler tarafından başlatılır.

7. Adım: Gençler önderlik eder ve başlatır

Projeler veya fikirler gençler tarafından başlatılır ve yönlendirilir; Yetişkinler gerekli desteği sağlamaya davet edilebilir, ancak bir proje onların müdahalesi olmadan devam edebilir.

6. Adım: Yetişkinler tarafından başlatılan, paylaşılan karar verme

Yetişkinler projeleri başlatır, ancak gençler karar verme yetkisini ve sorumluluklarını eşit ortaklar olarak paylaşmaya davet edilir.

5. Adım: Gençlere danışılır ve bilgilendirilir

Projeler yetişkinler tarafından başlatılır ve yürütülür, ancak gençler tavsiye ve önerilerde bulunur ve bu önerilerin nihai kararlara veya sonuçlara nasıl katkıda bulunduğu konusunda bilgilendirilir.

4. Basamak: Gençler görevlendirilir ve bilgilendirilir

Projeler yetişkinler tarafından başlatılır ve yürütülür; Gençler proje içinde bazı belirli rolleri veya görevleri üstlenmeye davet edilir, ancak gerçekte ne gibi etkilere sahip olduklarının farkındadırlar.

3. Adım: Gençler tokenize edilir (tokenizm)

Gençlere projelerde bazı roller verilir, ancak herhangi bir karar üzerinde gerçek bir etkileri yoktur. Yanılsama (bilerek ya da bilmeyerek) gençlerin katıldığı, aslında ne yapacakları ve nasıl yapacakları konusunda hiçbir seçenekleri olmadığı halde yaratılır.

Basamak 2: Dekorasyon olarak gençler

Projede gençleri imkanları kısıtlı bir grup olarak temsil etmek için gençlere ihtiyaç var. Anlamlı bir rolleri yoktur (mevcut olmak dışında) ve - herhangi bir dekorasyonda olduğu gibi - bir proje veya organizasyon içinde görünür bir konuma getirilirler, böylece yabancılar tarafından kolayca görülebilirler.

1. Basamak: Gençler manipüle edilir

Gençler projeye katılmaya davet edilir, ancak kararlar ve sonuçları üzerinde gerçek bir etkileri yoktur. Aslında, varlıkları, yerel seçimleri kazanmak, bir kurum hakkında daha iyi bir izlenim yaratmak veya gençlerin katılımını destekleyen kurumlardan bazı ekstra fonlar sağlamak gibi başka bir hedefe ulaşmak için kullanılır.

Gençlik katılımı merdiveni, katılımcı projelerin veya girişimlerin kendi topluluklarında nasıl çalıştığına eleştirel bir gözle bakmak isteyen uygulayıcılar için çok yararlı bir araç olabilir. Ancak bu model aynı zamanda yanlış bir şekilde gençlerin katılım derecelerinin bir hiyerarşisini önerebilir⁹ ve ne pahasına olursa olsun en yüksek basamaklara ulaşma çabalarını teşvik edebilir. Bu nedenle, gençlerin dahil olma veya dahil olma derecesinin yerel duruma, neyin başarılması gerektiğine, hangi deneyimin var olduğuna vb. bağlı olduğunu hatırlamak önemlidir. Karmaşıklığı veya farklı basamaklar arasında net sınırlar olmaması nedeniyle bir projeye katılım düzeyinin tam olarak ne olduğunu görmek bazen oldukça zor olabilir. Katılım derecesi de zaman içinde gelişebilir.



➤ Bölüm 4- Öğrenmeye Yönelik Yaygın Eğitim Araçları

4.1 "Öğrenme Aracının" Tanımı

"Öğrenme aracı" kavramı, yaygın eğitim ve gençlik çalışması alanında çalışan insanlar arasında süregelen bir tartışma olmuştur. Öğrenme araçları ve yöntemleri genellikle "etkinlikler" olarak adlandırılır, çünkü katılımcılar zihinsel olarak aktif ve genellikle fiziksel olarak da aktiftir. Bununla birlikte, bunlar sadece faaliyetlerden daha fazlasıdır - zamanı doldurmak için yapılacak bir şey: net eğitim hedefleri vardır ve bunları bir amaç için kullanırız. Bazen aktivitelere "oyun" denir. Bu, aktivitelerin de eğlenceli olduğu anlamına gelir, ki öyledir! Ne yazık ki, bazı insanlar "oyun" kelimesini küçük çocukların oynadıkları şeyle ilişkilendirir ve oyunların altında yatan ciddi eğitimsel değeri unuturlar.

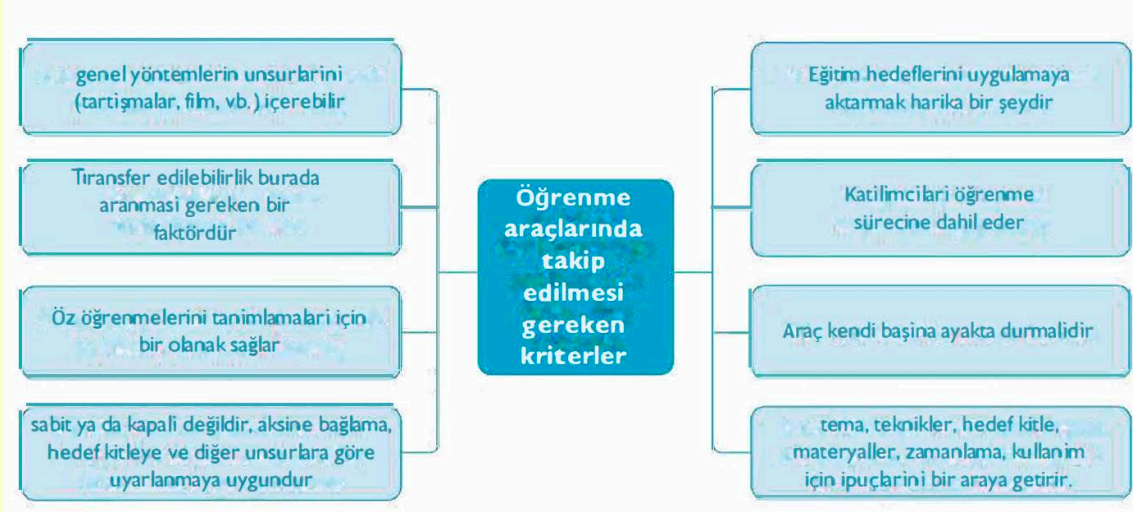
Miguel Angel Garcia Lopez'in (eğitmen ve değerlendirici) gençlik alanında kullanılan "eğitim araçları" için yaptığı çalışma tanımı:

'Bir eğitim aracı, katılımcıları öğrenme sürecine dahil eden bir uygulamaya eğitim hedeflerini aktarmak ve uygulamak için bir araç olarak tanımlanabilir. Bir eğitim aracı «kendi başına kalmalıdır». Bu, teması, teknikleri, hedef kitlesi, materyalleri, zamanlaması, değerlendirmesi, kullanım ipuçları ile belki kısa ama eksiksiz bir öğrenme sürecini şekillendirmesi gerektiği anlamına gelir... Bir simülasyon egzersizi, yaratıcı bir atölye, bir rol yapma, bir açık hava etkinliği vb. olabilir. Bir araç «kendi başına kalmak» sabit veya kapalı bir şey olması gerektiği anlamına gelmez. Başka bir bağlamda kullanırken uyarlanmalı, daha da geliştirilmeli, birleştirilmelidir... Aktarılabilirlik gerçekten de herhangi bir eğitim aracının doğal özelliklerinden ve nihai amacından biridir.

Bu belgenin amaçları doğrultusunda, bir Öğrenme Aracı...

- Bir eğitim veya öğrenme hedefini gerçekleştirmek için bir araç
- Katılımcıları bir öğrenme sürecine dahil eden bir şey
- Bir öğrenme sürecinin bir unsuru veya tamamen bağımsız bir öğrenme süreci
- Farklı durumlara ve öğrenme hedeflerine uyarlanabilen bir şey





4.2 Yaygın Eğitimde Kullanılan Araç ve Yöntemler Nelerdir?

Yöntem, tüm eğitim planlamasının katılımcılara sunulduğu noktadır. Bu nedenle, bu önceki süreç hakkında çok fazla iletişim kurmaktan sorumludur. Temel düzeyde, yöntem eğitimin vizyonu ve amacı ile ilgili olmalıdır - başka bir deyişle, temel değerler, genel amaçlar ve belirli hedefler. Seçilen yöntem, belirli bir amacı yerine getirmeli ve aynı zamanda tüm işletme için merkezi bir değerler sistemini temsil etmelidir.

Oturumlarımızı tasarlarken kullandığımız çeşitli araçlar ve yöntemler vardır. Bu araçları enerji vericiler, buz kırıcılar, grup dinamikleri ve ekip oluşturma etkinlikleri, rol oyunları, simülasyonlar, drama teknikleri, vaka çalışmaları, grup tartışmaları vb. olarak sıralayabiliriz.

Hareketlendiriciler, Buz Kırıcılar ve Ekip Oluşturma Faaliyetleri

İster gayri resmi bir kurulum, ister bir gençlik değişimi veya büyük bir eğitim semineri olsun, katılımcıların her zaman başkalarıyla bir ortaklık kurduklarını hissetmeleri gerekir. Sıcak, samimi ve kişisel bir öğrenme ortamı yaratarak insanlar daha fazla katılacak ve daha fazla öğreneceklerdir. Başka bir deyişle, kolaylaştırıcılar ve eğitmenler olarak, katılımcıları hazırlamak ve onları yeni öğrenme ortamlarıyla tanıştırmak bizim işimizdir. Bunu yapmanın en eğlenceli ve etkileşimli yolu, buz kırıcılar, ekip oluşturma etkinlikleri ve enerji vericiler gibi grup etkinliklerini dahil etmektir.

Hareketlendiriciler , bir grubu canlandırmak için hızlı ve eğlenceli aktivitelerdir. Özellikle yemekten sonra, grupların yorulduğu zamanlarda veya enerjinin düştüğü ve motivasyonun azaldığı günün geç saatlerinde faydalıdırlar.

"Buzkırıcı" terimi, **kutup bölgelerinde buz kırma için tasarlanmış "buzkırıcı"** adı verilen özel gemilerden gelen "buzu kırmak" kelimesinden gelir. Ve bu gemiler diğer gemilerin seyahat etmesini kolaylaştırdığı gibi, bir buz kırıcı da öğrencileri daha rahat hale getirerek ve konuşmayı teşvik ederek öğrenmenin önünü açmaya yardımcı olur. Spesifik olarak, bir **buz kırıcı**, insanların birbirlerini tanımalarına yardımcı olmak için tasarlanmış bir etkinliktir ve genellikle isimleri ve diğer arka plan bilgilerini paylaşmayı içerir.

Ekip **oluşturma etkinliği** , grupların bağ kurmasına ve ekip oluşturmaya yardımcı olmak için tasarlanmıştır. Ekip oluşturma faaliyetleri, grup üyelerinin birbirlerinin isimlerini ve belki de bazı kişisel bilgilerini zaten öğrenmiş olmaları ve odak noktasının grubun daha uyumlu hale gelmesi ve birlikte çalışmaya ve öğrenmeye alışmaya başlaması bakımından buz kırıcılardan farklıdır.

Genellikle bir buz kırıcı, bir ekip oluşturma etkinliği ve bir enerji verici örtüdür. Örneğin, katılımcılardan adlarına göre alfabetik sıraya girmelerinin istendiği bir etkinlik sırasında, katılımcılar birbirlerinin isimlerini öğrenecekler (tipik bir buz kırıcı), çizgiyi oluşturmak için bir ekip olarak birlikte çalışacaklar (ekip oluşturma) ve ayağa kalkıp odanın içinde hareket ederek canlanacaklar (bir enerji verici).

Bu üç araç arasındaki temel fark, oturumun planlanan hedeflerinden ve araçların zamanlamasından kaynaklanmaktadır. Enerji vericiler esas olarak grubu canlandırmak için biraz hareket, ses ve eğlenceli bir yol getirmek için kullanılırken, buz kırıcılar esas olarak "birbirini tanıma" amacına hizmet etmek için kullanılır. Ekip oluşturma etkinlikleri bu araçların her ikisini de içerebilir, ancak deneysel öğrenme deneyimi açısından farklılık gösterir. Takım oyunları, katılımcılar için birlikte çalışmaktan ve oynamaktan keyif aldıkları, takım ruhunu geliştirdikleri ve grup dinamiklerini artırdıkları somut deneyimlerdir. Bu nedenle, bir ekip oluşturma etkinliği, deneyimin sonunda, katılımcıların öğrenme deneyimlerini yansıtabilecekleri alana sahip olabilecekleri önceden planlanmış bir bilgilendirme bölümü ile sonuçlandırılmalıdır.



4.3 Örnek Araçlar

Hareketlendiriciler

Meyve salatası: Kolaylaştırıcı, katılımcıları portakal ve muz gibi eşit sayıda üç ila dört meyveye böler. Katılımcılar daha sonra bir daire şeklinde sandalyelere otururlar. Bir kişi sandalye çemberinin ortasında durmalıdır. Kolaylaştırıcı, 'portakal' gibi meyvelerden birinin adını haykırır ve tüm portakalların birbirleriyle yer değiştirmesi gerekir. Ortada duran kişi hareket ettikçe yerlerinden birini almaya çalışır ve ortada başka bir kişiyi sandalyesiz bırakır. Ortadaki yeni kişi bir meyve daha bağırır ve oyun devam eder. 'Meyve salatası' çağırısı, herkesin koltuk değiştirmesi gerektiği anlamına gelir

Göz Teması: Katılımcılar bir daire içinde dururlar. Her kişi daire boyunca başka bir kişiyle göz teması kurar. İkili, göz temasını sürdürürken daire boyunca yürür ve pozisyon değiştirir. Birçok çift aynı anda değişiklik yapabilir ve grup, çemberdeki herkesin değişmesine dahil olduğundan emin olmaya çalışmalıdır. Bunu sessizce deneyerek başlayın ve ardından dairenin ortasında selamlaşın.

Muz oyunu: Bir muz veya bir demet anahtar gibi başka bir nesne seçilir. Katılımcılar elleri arkalarında bir daire içinde dururlar. Bir kişi ortada durmaya gönüllü olur. Kolaylaştırıcı dairenin dışında dolaşır ve muz gizlice birinin eline geçirir. Muz daha sonra katılımcının arkasından gizlice dairenin etrafından geçirilir. Ortadaki gönüllünün işi, insanların yüzlerini incelemek ve muzun kimde olduğunu bulmaktır. Başarılı olduğunda, gönüllü çemberdeki o yeri alır ve oyun ortada yeni bir kişi ile devam eder.

Futbol Tezahüratı: Grup, bir futbol maçına katılıyormuş gibi davranır. Kolaylaştırıcı, çemberin 'Pas', 'Vuruş', 'Top Sürme' veya 'Kafa Vuruşu' gibi çeşitli bölümlerine belirli tezahüratlar tahsis eder. Kolaylaştırıcı bir bölümü işaret ettiğinde, o bölüm tezahüratını haykırır. Kolaylaştırıcı ellerini havaya kaldırdığında herkes "Gol!" diye bağırır.



Buz kırıcılar

Üç gerçek ve bir yalan: Herkes büyük bir kağıda kendisiyle ilgili dört bilgiyle birlikte adını yazar. Örneğin, 'Alfonse şarkı söylemeyi seviyor, futbolu seviyor, beş karısı var ve PRA'yı seviyor'. Katılımcılar daha sonra kağıtlarıyla dolaşırlar. Çiftler halinde buluşurlar, kağıtlarını birbirlerine gösterirler ve 'gerçeklerden' hangisinin yalan olduğunu tahmin etmeye çalışırlar.

İsimler ve sıfatlar: Katılımcılar nasıl hissettiklerini veya nasıl olduklarını tanımlamak için bir sıfat düşünürler. Sıfat, adlarıyla aynı harfle başlamalıdır, örneğin, "Ben Henri'yim ve mutluyum". Veya, "Ben Arun'um ve harikayım." Bunu söylerken, sıfatı tanımlayan bir eylemi de taklit edebilirler.

Sıraya Girme : Bu, oyuncuların herhangi bir tartışma veya herhangi bir sözlü ipucu veya yardım olmadan düzenli bir çizgi oluşturması gereken hızlı bir buz kırma oyunudur. Çizgi, önceden belirlenmiş kriterlere göre oluşturulur (her kişinin gözlerinin yüksekliği veya rengi vb.). Grup ne kadar tanıdık olursa görevler o kadar karmaşık hale gelebilir. Bu buz kırıcı, ekip işbirliğini ve sözsüz iletişimi geliştirmeye yardımcı olur. Kısa grup mücadelesinde, katılımcılar konuşmadan kendilerini belirli bir kritere göre (boy gibi) bir sıra halinde organize etmelidirler. Etkinlik, sözsüz iletişimi ve ekip çalışmasını teşvik eder. Aktivitenin daha basit versiyonları grup gelişiminin erken aşamalarında kullanılabilirken, daha karmaşık versiyonlar daha yerleşik gruplara meydan okumak için kullanılabilir.

Başlık: İnsan Düğümü

Tür: Buzkıran, problem çözme, takım oluşturma

Hedef: Katılımcıların bir soruna çözüm bulmak için birlikte çalışmasını sağlamak

Katılımcı sayısı: 10-20

Süre: 5-30 dakika (katılımcı sayısına bağlıdır)

Yöntemler/koşullar için araçlar: Yok



Kurallar: Katılımcılar omuz omuza daire şeklinde dururlar. Daha sonra gözlerini kapatmaları, yavaşça dairenin merkezine doğru hareket etmeleri ve o dairenin üzerinde bir el bulmaları istenir. Sonunda her elin bir çifti olmalıdır. Herkes eşleştirildiğinde gözlerini açabilir ve durumu görebilirler. Bu aktivitenin asıl görevi, insan düğümünü hiçbir eli bırakmadan çözmeye çalışmaktır ve herkes başlangıçta olduğu gibi ellerle birbirine bağlı bir daire içinde durmalıdır.

Öneriler: En iyi ve daha zor düğümler, katılımcılar ilk başta kendilerinden mümkün olduğunca uzakta olan elleri hedeflediklerinde yapılır. Ayrıca, zorluk seviyesini artırmak için bazı katılımcıların gözleri bağlı olabilir veya genel olarak tamamen sessiz olmaları istenebilir.

Başlık: Yumak Oyunu

Tür: Buzkıran, birbirini tanımak

Hedef: Birbiriniz hakkında daha çeşitli bilgiler edinmek, bağlantı ve güven oluşturmak

Katılımcı sayısı: 5-50

Süre: 10-15 dakika (katılımcı sayısına bağlıdır)

Yöntemler/koşullar için araçlar: Yün iplik/ip

Kurallar: Tüm grup bir daire çizer, bir kişi bir iplik tutar ve adını, yaşını ve nereli olduğunu söyler. Daha sonra bu kişi, bir daire içinde, tercihen ters yöne, çok yakın olmayan, hala bir iplik parçası tutarken bir sonraki kişiye başka bir iplik parçası atar. Artık elinde bir iplik olan bir sonraki kişi de bir isim, yaş, ülke söyler ve bir ipliği başka bir kişiye uzatır ve böylece oyun devam eder. Oyun, gruptaki her bir kişinin bir parça ipliği bir kez tutması ve kendini tanıtmalarıyla tamamlanır. Herkesin birbirini biraz daha iyi tanıdığı, daha bağlı hissettiği geniş bir 'örümcek ağı' ile sonuçlanır.

Öneriler: Katılımcıları teşvik etmek için kolaylaştırıcı oyunu başlatabilir. Katılımcıların paylaştığı bilgi türü, kolaylaştırıcının belirli bir grubu ne kadar iyi tanıdığına göre değiştirilebilir, çünkü daha kişisel sorular verilebilir (hayaller, hedefler, hobiler, aile vb.).



Başlık: Ninja

Türü: Hareketlendirici

Hedef: Pozitif enerji yaratmak ve gruptaki buzları kırmak

Katılımcı sayısı: 5-50

Süre: 5-20 dakika (bir grubun büyüklüğüne bağlıdır)

Yöntemler/koşullar için araçlar: Yok

Kurallar: Katılımcılar bir daire şeklinde durur ve kolaylaştırıcı ellerini öne koyarak gruptaki birini işaret ederek ve Merhaba diyerek oyuna başlar; işaret edilen katılımcı Ha diyerek ellerini yukarı kaldırmalıdır; ellerini havaya kaldıranın yanında duran iki katılımcı Ho diyerek onu 'öldürmelidir'. Ha diyen katılımcı, tekrar çemberdeki başka birini işaret ederek ve Merhaba diyerek oyuna devam etmelidir. Oyun, birisi bir hata yapana veya yanıt vermesi çok uzun sürene kadar bu şekilde devam eder. Bu olduğunda o kişi oyundan elenir ve 3 kişi kalana kadar devam eder.

Öneriler: Oyunun başında kolaylaştırıcılar oyunun nasıl oynandığını göstermelidir, böylece diğerleri fikri yakalayacak ve daha hızlı öğrenecektir. Alışmak biraz zaman aldığı için kimse en başında oyundan elenmemelidir. Oyun çok yavaşlarsa, kolaylaştırıcılar katılımcıları daha hızlı hareket etmeye teşvik etmelidir çünkü ancak o zaman ilginç ve daha da komik hale gelir.

Başlık: Parmak Yakalama

Türü: Hareketlendirici

Hedef: Bir grubu daha dinamik, bağlantılı, odaklanmış hale getirmek

Katılımcı sayısı: Limit yok

Süre: 2-3 dakika



Yöntemler/koşullar için araçlar: Yok

Kurallar: Katılımcılar bir daire şeklinde dururlar, sol el avuç içi yukarıda, sağ işaret parmağı yukarıyı gösterir ve komşunun uzanmış avucuna dokunur. Kolaylaştırıcı üçe kadar saydığında, katılımcılar iki şey yapmalıdır: sol elindeki parmağı tutmak ve sağ parmağının tutulmasını önlemek. Birkaç kez tekrarlanması gerekiyor.

Öneriler: Katılımcılar, herkesin dikkatini çekmek, insanları şimdiki ana sonuna kadar geri getirmek için asla başarısız olmadığı için oyuna çok fazla çaba ve enerji harcamaya teşvik edilmelidir. Ayrıca oyun farklı bir tetikleyici kelime ile oynanabilir, örneğin "Peynir".

Başlık: Kırık Telefon

Türü: Hareketlendirici buz kırıcı

Hedef: Pozitif enerji yaratmak ve gruptaki buzları kırmak

Katılımcı sayısı: Limit yok

Süre: 20 dk

Yöntemler/koşullar için araçlar: Yok

Kurallar: Herkes bir daire içinde durur ve birisi soldaki başka bir kişinin kulağına bir cümle fısıldayarak oyuna başlar. Sonra soldaki bu kişi, az önce duyduğu cümleyi soldaki başka bir kişinin kulağına fısıldamak zorunda kalır. Cänlenin geçişi bir daire içinde devam eder ve onu duyan son kişi sonunda yüksek sesle söyler, böylece herkes aynı kelimeleri duyup fısıldamadığını kontrol edebilir. Sonunda telefonun "kırılıp kırılmadığı" belli oluyor.

Öneriler: Bu oyunu daha zor hale getirmek için daha uzun cümleler ve hatta yabancı dilde aktarılabilir.

Başlık: Zombie

Türü: Hareketlendirici, buz kırıcı



Hedef: Pozitif enerji yaratmak ve gruptaki buzları kırmak, grup üyelerinin isimlerini öğrenmek

Katılımcı sayısı: Limit yok

Süre: 20 dk

Yöntemler/koşullar için araçlar: Yok

Kurallar: İnsanlar bir daire çizer. Bu çemberin ortasında, rastgele seçilen bir kişiyi yakalamaya çalışan bir kişi – Bir ZOMBİ – var. Diğer tüm insanlar, zombinin yakalamaya çalıştığı kişinin adını haykırmalıdır ve bunu hep birlikte ve zamanında yaparlarsa, o kişi zombiden kurtulur. Zombi seçilen kişiyi yakalarsa yer değiştirir.

Öneriler: Bu oyunu oynamadan önce birbirinizin isimlerini biraz da olsa öğrenmek önemlidir.

İnsan Bingo: Bir isim bingo sayfası oluşturmanız gerekecek, bu nedenle temel olarak "uzun saçlı" veya "5'ten fazla kardeşi var" veya "yurtdışına seyahat etti" gibi 5 x 5 (veya daha büyük) kişisel ifadelerden oluşan bir ızgara vb. Bu insan tombala sayfalarını her kişiye dağıtın ve onlara bir kalem verin ve sonra onları kaynaşmaya ve boşluklara uyan insanları bulmaya gönderin. Her oyuncu başka bir kişiyi kendi sayfasında yalnızca bir kez kullanabilir. Böylece oyun, birisi tüm ızgara için bir isim topladığında bitebilir.

Ekip Oluşturma Faaliyetleri

Ortadaki şişe: Ortasına bir su şişesi koyun ve katılımcılardan etrafında bir daire çizmelerini isteyin. Görev kolaydır; Gözlerini sadece şişeden ayırmadan ve birbirleriyle konuşmadan tek tek 20'ye kadar saymaları gerekir. İki kişi aynı anda bir sayı söylerse, baştan başlamaları gerekir. Birisi bir sayı söylediğinde, yanındaki kişiler bir sayı söyleyemez, aksi takdirde yeniden başlamak zorunda kalırlar. 10 dakikalık deneme ve başarısızlıktan sonra, kolaylaştırıcı gruptan bir araya gelip konuşmalarını ister.



Mayın Tarlası: Ekip, mayınlarla döşenmiş bir savaş alanına geldi. Her seferinde bir kişi, mayına basmadan savaş alanını geçmeye çalışmalıdır. Bir ekip üyesi mayına bastığında, başlangıca geri dönmelidir. Mayın tarlası (8 x 8 kare) dev satranç/dama matı, branda (bantlanmış karelerle), halı karoları ve hatta konilerle süslenmiştir. Rota Kartı önceden hazırlanır ve kolaylaştırıcı tarafından tutulur.

Mayın Tarlası: Mayın Tarlasında aynı anda yalnızca bir kişiye izin verilir. Her kişi mindere basmalı ve geçmeye çalışmalı, geçme girişiminde başarısız olursa çizginin arkasına gitmeli ve bir sonraki kişi geçmeye çalışmalıdır. Bir katılımcı mayın tarlasına girdiğinde, ekibin geri kalanı sessiz olmalıdır. Aktif katılımcılar aynı anda yalnızca bir kare hareket ettirebilir. Bir hareket herhangi bir yönde olabilir. Sadece kolaylaştırıcı hangi karelerin güvenli olduğunu bilir ve uygun şekilde belirtir.

Görevimiz Tehlike: Kolaylaştırıcılar, tüm grup tarafından yerine getirilmesi gereken görevlerin bir listesini hazırlar. Görevler yazı tahtası kağıdına veya A4 kağıdına yazılarak gruba verilebilir. Grubun bir araya gelmesi ve planlarını yapması gerekiyor. Onlara belirli bir süre verilir ve başarılarının kanıtıyla geri dönmeleri gerekir. Görevler, katılımcıları eğitim tesisinden ayrılmaya ve şehri veya dışarıyı keşfetmeye teşvik etmenin yanı sıra yaş ortalaması, en sevdikleri renkler, birlikte şarkı söyleme vb. gibi grup hakkında daha fazla bilgi edinebilir.

Sihirli Halı: Gruptan "sihirli bir halı" üzerinde durmalarını isteyin (muşamba veya battaniye grup büyüklüğü önemlidir). Tüm grup tamamen muşamba üzerinde olmalıdır. Herkes yerleştikten sonra, gruba sihirli bir halı yolculuğuna çıkacaklarını söyleyin. Onlara zaten havada 100 fit yükseldiklerini ve gitmeye hazır olduklarını söyleyin. Ne yazık ki, halının nasıl yönlendirileceği ve indirileceği ile ilgili talimatlar halının diğer tarafındadır. Üzerinde dururken halıyı ters çevirmeleri gerekir. Kimsenin hiçbir zaman halıdan inmesine izin verilmez. Bir grup, havada bir felaket/düşme nedeniyle bir üyesini kaybederse, yeniden başlamaları gerekir.

Grup Çalışması için Araçlar



Grup çalışması, egzersizlerin çoğunun temelidir; insanlar birlikte çalıştıklarında, farklı becerilerini ve yeteneklerini birleştirdiklerinde ve bir görevi tamamlamak için birbirlerinin güçlü yönlerini geliştirdiklerinde olur. Grup çalışması:

- Sorumluluğu teşvik eder. İnsanlar yaptıkları işe sahip olduklarını hissettiklerinde, genellikle sonuca bağlı kalırlar ve iyi bir sonuç elde etmeye özen gösterirler.
- İletişim becerilerini geliştirir. İnsanların dinlemeye, başkalarının ne dediğini anlamaya, fikirlerine duyarlı olmaya ve kendi düşüncelerini ortaya koyabilmeye ihtiyacı vardır.
- İşbirliğini geliştirir. İnsanlar kısa sürede ortak bir amaç için çalışırken, işbirliği yaparlarsa birbirleriyle rekabet etmekten daha iyi olduklarını öğrenirler.
- Karar verme becerilerini içerir. İnsanlar, karar vermenin en iyi yolunun mevcut tüm bilgilere bakmak ve herkesi tatmin edecek bir çözüm bulmaya çalışmak olduğunu çabucak öğrenirler. Karar verme sürecinin dışında kaldığını hisseden biri, grubun çalışmasını bozabilir ve grubun geri kalanı tarafından verilen kararları onurlandırmayabilir.

Başarılı grup çalışmasının görev odaklı olması gerektiğine dikkat etmek önemlidir; Cevaplanması gereken net bir soru veya çözüm gerektiren açıkça ifade edilmiş bir sorun olması gerekir. İnsanlara sadece "konuyu tartışmalarını" söylemek verimli değildir. Konu ne olursa olsun, çalışmanın açıkça tanımlanması ve katılımcıların tüm gruba geri bildirimde bulunmalarını gerektiren bir hedefe doğru çalışmaya odaklanmaları esastır. Bu, ürünün önemli olan tek şey olduğu anlamına gelmez! Mesele şu ki, açıkça tanımlanmış bir çerçeve içinde birlikte çalışarak, katılımcılar süreç boyunca daha iyi öğrenebiliyorlar.

Tartışma etkinlikleri:

Tartışmalar NFE'nin ayrılmaz bir parçasıdır çünkü tartışma yoluyla insanlar bilgiyi analiz etmeyi, eleştirel düşünmeyi, iletişim becerilerini geliştirmeyi, fikirleri paylaşmayı ve deneyimlerden öğrenmeyi öğrenirler, bu nedenle "bilgilendirme ve değerlendirme" her faaliyetin temel bir parçasıdır.

Bir tartışma yürütmenin birçok farklı yolu vardır ve bazı yollar, özellikle de bir dereceye kadar işbirliği ve katılım içerenler, haklı olarak kendi başlarına faaliyetler olarak kabul edilebilir. Tartışma etkinliği örneklerini grup büyüklüğüne



bağlı olarak iki gruba ayıracağız; büyük gruplarda tartışma ve küçük gruplarda tartışma.

Grup Tartışması Etkinlikleri için Örnek Araçlar

Büyük gruplar halinde tartışmalar

Vızıltı grupları: Bu, tüm grup tartışmasında herhangi bir fikir çıkmıyorsa yararlı bir yöntemdir. İnsanlardan konuyu çiftler veya küçük gruplar halinde birkaç dakika tartışmalarını ve ardından fikirlerini grubun geri kalanıyla paylaşmalarını isteyin. Yakında atmosferin sohbetlerle "uğultu" ve insanların fikirlerle "vızıldadığını" göreceksiniz!

İfade alıştırmaları: Bu teknik, katılımcıların bir görüşü gerekçelendirmek zorunda kalmadan ifade etmelerini sağlar. İnsanları fikirlerini paylaşmak için kendilerine güvenmeye teşvik etmenin nazik bir yoludur.

Grupla birlikte keşfetmek istediğiniz bir konu veya konular hakkında bazı ifadeler hazırlayın (4-6 yeterli olacaktır). "Katılıyorum" ve "Katılmıyorum" olmak üzere iki işaret yapın ve bunları yaklaşık 6-8 metre aralıklarla yere koyun. Dilerseniz, iki aşırı görüş arasındaki sürekliliği sembolize etmek için iki burç arasına zemine bir ip veya bant yerleştirebilirsiniz.

Hazırladığınız ifadelerden birini okuyun ve katılımcılardan kendi görüşlerine göre kendilerini iki uç nokta arasında konumlandırmalarını isteyin; Kararsız olanlar merkez noktada durur. İsterlerse, katılımcıları neden buldukları yerde durduklarını açıklamaya davet edin. İnsanları, duydukları argümanların bir sonucu olarak fikirlerini değiştirirlerse, çizgi boyunca konumlarını değiştirmeye teşvik edin. Bir varyasyona "Bakış açıları" denir. Odanın dört duvarına yapıştırmak için dört işaret yapın: "Katılıyorum", "Katılmıyorum", "Bilmiyorum" ve "Bir şey söylemek istiyorum". Daha önce olduğu gibi, insanlar kendilerini tepkilerine göre yerleştirirler ve istedikleri zaman pozisyon değiştirebilirler.

Balık kasesi: Bu yöntem, katılımcıların yorumlarını kolaylaştırıcı veya öğretmen yerine birbirlerine yönelmelerini sağlamanın yararlı bir yoludur. Birkaç katılımcıyı - ideal olarak dört ila altı - katılımcıyı odanın ortasındaki küçük bir daire içinde bir konuyu tartışmak için birlikte oturmaya davet edin, diğer herkes dışarıda oturur ve "kasedeki balıkları" dinler. Gözlemcilerden biri tartışmaya katkıda bulunmak istediğinde, öne çıkar ve kendilerini "balıklardan" birinin



arkasına yerleştirir. Bu "balık" daha sonra değiş tokuş yapmalı ve dinleyicilere katılmalıdır.

Bu yöntemi kullanmanın çeşitli faydaları vardır, bunlardan en önemlisi, katılımcıların tartışma üzerinde kontrol sahibi olmalarıdır, ancak bir kişi kendileri karar verdiğinde konuşmak için öne çıkabilirler, ancak grubun diğer üyeleri de uzun konuşmalar yapan veya kendilerini tekrar eden birini değiştirmeye zorlayarak susturabilir.

Münazaralar: Geleneksel ev münazaraları, özellikle diğer tartışma yöntemlerini kullanma olasılığının daha az olduğu bir sınıfta faydalıdır. Eğer bütün sınıf, örneğin, "Bu meclis, insan haklarının evrensel değil, Batılı bir icat olduğuna inanıyor" diye tartışacaksa, o zaman öğretmen yerine öğrencilerden birinin başkan olmasına izin verin.

Küçük gruplar halinde tartışmalar

Tartışma etkinlikleri genellikle en iyi şekilde küçük gruplar halinde gerçekleştirilir çünkü o zaman herkesin katkıda bulunma şansı daha yüksektir. İnsanlar sadece kendilerini daha küçük gruplarda ifade etme konusunda kendilerini daha güvende hissetmekle kalmaz, aynı zamanda her bir kişi konuşmak için mevcut zamandan daha fazla pay alır.

AAA BBB CCC: Bu, insanların siz "öğretmeden" bilgi ve anlayışlarını geliştirmelerini istediğinizde çok yararlı bir tekniktir. İnsanlar, bir konunun bir yönü hakkında uzmanlıklarını geliştirmek için küçük gruplar halinde çalışırlar. Gruplar daha sonra yeniden gruplandırılır ve bilgilerini paylaşırlar. Üzerinde çalışmak istediğiniz bir konu hakkında her grup için bir açıklama veya soru kartı hazırlayın. Her grup aynı konunun farklı bir yönü üzerinde çalışmalıdır. Katılımcıların üç küçük grup oluşturmasını sağlayın; bir grup A grubu, ikincisi B grubu ve üçüncü grup C. Her gruba, soruyu veya sorunu tartışmak için kararlaştırılan bir süre verin. Ardından, yeni grupların her biri orijinal grupların her birinden bir üye içerecek şekilde bunları yeniden gruplandırın; başka bir deyişle yeni gruplar ABC, ABC ve ABC olarak oluşturulmuştur. ABC gruplarına bir sorunu çözme veya her üyeden girdi gerektiren bir fikir birliğine varma görevi verin.



Şapkadaki ifadeler: Bu teknik, bir konuyu tanıtmanın, insanları konuşturmanın veya fikir üretmenin hassas bir yoludur. Bazı açıklamalar veya soru kartları yapın ve bunları bir şapkaya koyun. Ya şapkayı yuvarlak geçirin ya da dairenin ortasına yerleştirin. İnsanlardan sırayla bir kart çıkarmalarını ve yorum yapmalarını isteyin. Kartları yapan kolaylaştırıcı yerine, katılımcılardan kendi ifadelerini veya soru kartlarını yapmalarını isteyebilir. Bu şekilde gruba anonim olarak sorular sorulabilir, bu da hassas olabilecek konuları tartışırken yararlıdır.

Vaka çalışmaları: Vaka çalışmaları, bir sorunu gösteren insanlar ve olaylar hakkında kısa "hikayelerdir". İfade kartları gibi, bilgileri didaktik olmayan bir şekilde sunmak için yararlı araçlardır. Ayrıca, katılımcılar ile problem arasında bir mesafe oluşturdukları için de değerlidirler, bu da konunun tartışılmasını daha az tehdit edici hale getirir. Örneğin, grupta zorbalık varsa ve sorunu çözmek istiyorsanız, zorbalık hakkında gerçek durumla paralellikler içeren bir hikaye sunabilirsiniz. Katılımcılar vaka hikayesini okur, problemi analiz eder ve problemin çözümüne yönelik önerilerde bulunmaya çalışır.

Oyun

Öğrenme için bir diğer önemli araç da drama teknikleridir. Fikirleri ve sorunları drama yoluyla keşfetmek, insanlara başka türlü ifade edemeyecekleri duygular, düşünceler, hayaller ve yaratıcılık için bir çıkış noktası sağlayabilir. Drama tüm insanı, kafalarını, kalplerini ve ellerini içerir ve bu nedenle sadece akli değil, aynı zamanda duyuları ve duyguları da içerir, bu da onu güçlü bir araç haline getirir. Ayrıca, tüm öğrenme stillerinden insanlara, yani işitsel, görsel ve kinestetik veya dokunsal öğrenenlere hitap ettiği için en verimli tekniktir.

Bilgilendirme, rol oyunları ve simülasyonlar da dahil olmak üzere bir tür dramaya dayalı etkinliklerden sonra özellikle önemlidir. Oyuncular, duygularını ve neden yaptıkları eylemleri yapmayı seçtiklerini tartışmaya devam etmeden önce rolden çıkmak için zamana ihtiyaç duyabilirler.

Rol yapma

Rol yapma, katılımcılar tarafından oynanan kısa bir dramadır. Katılımcılar bir durumu canlandırmak için kendi yaşam deneyimlerinden yararlansalar da, rol oyunları çoğunlukla doğaçlamadır. Rol oyunları, bir durumun anlaşılmasını



geliştirebilir ve tasvir edilen insanlara karşı empatiyi teşvik edebilir. İnsanların zorlu durumları güvenli bir ortamda deneyimlemelerini sağlarlar.

Rol oyunlarının hassas bir şekilde kullanılması gerekir. İlk olarak, insanların sonunda rolden çıkmak için zamanları olması esastır. İkincisi, herkesin bireylerin duygularına ve grubun sosyal yapısına saygı duyması gerekir. Örneğin, engelli insanlarla ilgili bir rol oyunu, bazı katılımcıların kendilerinin de engelli olabileceği (belki de görünür değil) veya engelli akrabaları veya yakın arkadaşları olabileceği gerçeğini dikkate almalıdır. Kendilerini incinmiş hissetmemeli, teşhir edilmeye veya marjinalleştirilmeye zorlanmamalıdır. Böyle bir durumda, ciddiye alın ve özür dileyin ve açıklayın.

Ayrıca, klişeleştirmenin çok farkında olun. Rol oyunları, katılımcıların diğer insanlar hakkında ne düşündüklerini, onları oynama veya taklit etme "yetenekleri" aracılığıyla ortaya çıkarır. Bu aktiviteleri çok eğlenceli yapan da budur! Bilgilendirmede "Oynadığın insanların gerçekten böyle olduğunu düşünüyor musun?" diye sormakta fayda var. İnsanları bilgiyi sürekli olarak eleştirel bir şekilde gözden geçirme ihtiyacının farkına varmak her zaman eğitici; Katılımcılara, karakterin gelişimini dayandırdıkları bilgileri nereden aldıklarını sorun.

Simülasyon

Simülasyonlar, katılımcıları alışılmadık durumlara ve rollere götüren genişletilmiş, yapılandırılmış rol oyunları (aynı derecede doğaçlama içermezler) olarak düşünülebilir. Başka bir deyişle, "simülasyon, öğrenenin gerçek, yani öğretme öğrenme sürecini desteklemek için gerçek nesne olan tek farkla bir tür rol oynamadır" Solcova (2011).

Drama, Rol Yapma ve Simülasyon için Örnek Araçlar

Forum tiyatrosu , izleyici etkileşimini teşvik eden ve bir sorun veya sorunla nasıl başa çıkılacağına dair farklı seçenekleri araştıran etkileşimli bir tiyatro biçimidir. Forum Tiyatrosu (Boal'ın Tiyatrosu, "Ezilenlerin Tiyatrosu" veya "Kalkınma Tiyatrosu" olarak da bilinir) 1970'lerin başında izleyicilerini güçlendirmek isteyen Augusto Boal tarafından kuruldu.



Forum tiyatrosu bir rol oynama biçimidir. Seyirci, merkezi bir karakterin üstesinden gelemediği bir baskı veya engelle karşılaştığı kısa bir oyun izler; Konu, izleyicinin hayatlarıyla ilgili olacak şekilde sunulur. Oyun sahnelendiğinde tekrarlanır ve seyirciler sahneye çıkabilir ve kahramanın nasıl davranabileceğine dair alternatif seçenekler önerebilir. Oyuncular, bu seçimlerin sonuçlarını seyirciyle birlikte keşfederek, deneyimlerin ve fikirlerin prova edildiği ve paylaşıldığı, hem dayanışma hem de güçlenme duygusu yaratan bir tür teatral tartışma yaratıyor.

Forum tiyatrosu, örneğin sorunları çözenin veya çatışmaları çözenin yollarını keşfederken İHE sunmak için çok yararlı bir araçtır. İnsanların sahneye çıkmasına ve farklı olasılıkları keşfetmesine olanak tanır. Bu şekilde etkinlik, yakın bir olay için prova yapmak veya geçmiş, şimdiki veya gelecekteki herhangi bir durumdaki alternatifleri ortaya çıkarmak ve analiz etmek için kullanılabilir.

Baranga, eğitmenlerin katılımcılara dışlanma, kabul ve adaptasyon anlamına gelen şeyleri deneyimlemek, bir grupta yeni olmak, farklı olmak ve çok kültürlü toplulukta farklı çevre anlayışını anlamaya çalışmak istediklerinde yararlı olan bir kart oyunudur. Bu oyunda benimsenen tutumlar gerçek hayattaki durumlara benzer.

Baranga, bir kumarhanede bulunan bir oyundur. Kumarhanedeki her masanın kendi kart, kağıt ve kalem paketi ve kendi yazılı kuralları vardır. Gruplar öncelikle kuralları inceliyor ve bir strateji oluşturuyor. Birkaç tur oynamaya çalışıyorlar. Alıştıklarında konuşmaları yasak, sadece kağıt ve kalem kullanmalarına izin veriliyor – kelime yok. Oynamaya devam ediyorlar. Bir süre sonra eğitmen her masadan kazananların saat yönünde başka bir masaya geçtiğini duyurur ve oyun devam eder. Sessiz kalmak son derece önemlidir. Bir sonraki tartışma için bile oyun için yeterli zaman ayırmak iyidir. Gerekli malzemeler, her masa için kural talimatı, kart paketi, kağıt ve kalemdir.

Kart oyunu için Masa Kuralları:

Her oyuncu 4 kart alır

Tablo 1: Numarayı kazanan kişi bir sonraki kartı oynar

1- Krupiye masadaki herhangi biri olabilir, krupiyenin sağındaki kişi oyunu başlatır 2- As en yüksek karttır, koz yoktur.



3- Her el için ilk oyuncu HERHANGİ bir takım oynayabilir. Diğer tüm oyuncular aynı şeyi yapmalıdır (aynı türden bir kart oynayın). Her tur için her oyuncu bir kart oynar.

4- Bir oyuncu bu renge sahip değilse, herhangi bir renkten bir kart oynanmalıdır. Hile, ORJİNAL rengin EN YÜKSEK kartına sahip olan kişi tarafından kazanılır

5- Numarayı kim kazandı, bir sonraki kartı oynar.

Tablo 2: Numarayı kazanan kişi bir sonraki kartı oynar

1- Krupiye masadaki herhangi biri olabilir; Krupiyenin sağındaki kişi oyuna başlar.

2- As en düşük karttır, elmaslar kozdur.

3- Her el için ilk oyuncu HERHANGİ bir takım oynayabilir. Diğer tüm oyuncular da aynı şeyi yapmalıdır (aynı Seminer Etkinliği Yazma Şablonu renginden bir kart oynayın). Her tur için her oyuncu bir kart oynar.

4- Sadece bir oyuncunun o rengi yoksa koz oynanmalı, oyuncunun kozu yoksa herhangi bir renkten bir kart oynanmalıdır. Bu durumda hile, ORJİNAL rengin EN YÜKSEK kartına sahip olan kişi tarafından kazanılır.

5- Numarayı kim kazandı, bir sonraki kartı oynar.

Tablo 3: Numarayı kazanan kişi bir sonraki kartı oynar

1- Krupiye masadaki herhangi biri olabilir, krupiyeye bırakılan kişi oyuna başlar

2- As en düşük karttır, sopalar kozdur.

3- Her el için ilk oyuncu HERHANGİ bir takım oynayabilir. Diğer tüm oyuncular aynı şeyi yapmalıdır (aynı türden bir kart oynayın). Her tur için her oyuncu bir kart oynar.

4- Sadece bir oyuncunun o rengi yoksa koz oynanmalı, oyuncunun kozu yoksa herhangi bir renkten bir kart oynanmalıdır. Bu durumda hile, ORJİNAL rengin EN YÜKSEK kartına sahip olan kişi tarafından kazanılır.

5- Numarayı kim kazandı, bir sonraki kartı oynar.



Tablo 4: Numarayı kazanan kişi bir sonraki kartı oynar

- 1- Dağıtıcı masadaki herhangi biri olabilir, en düşük koza sahip olan kişi oyuna başlar.
- 2- As en yüksek karttır, sopalar kozdur.
- 3- Her el için ilk oyuncu HERHANGİ bir takım oynayabilir. Diğer tüm oyuncular aynı şeyi yapmalıdır (aynı türden bir kart oynayın). Her tur için her oyuncu bir kart oynar.
- 4- Sadece bir oyuncunun o rengi yoksa koz oynanmalı, oyuncunun kozu yoksa herhangi bir renkten bir kart oynanmalıdır. Bu durumda hile, ORJİNAL rengin EN YÜKSEK kartına sahip olan kişi tarafından kazanılır.
- 5- Numarayı kim kazandı, bir sonraki kartı oynar.

Tablo 5: Numarayı kazanan kişi bir sonraki kartı oynar

- 1- İlk turda krupiyeye masadaki herhangi biri olabilir, ikinci turdan itibaren krupiyeler değişir, her turda krupiyenin yanında (saat yönünde) oturan kişi krupiyeye olur. Her turun krupiyesi oyuna başlar.
- 2- As en düşük karttır, koz yoktur.
- 3- Her el için ilk oyuncu HERHANGİ bir takım oynayabilir. Diğer tüm oyuncular aynı şeyi yapmalıdır (aynı türden bir kart oynayın). Her tur için her oyuncu bir kart oynar.
- 4- Bir oyuncu bu renge sahip değilse, herhangi bir renkten bir kart oynanmalıdır. Hile, ORJİNAL rengin EN YÜKSEK kartına sahip olan kişi tarafından kazanılır
- 5- Numarayı kim kazandı, bir sonraki kartı oynar.

İlk turdan sonra:

- En çok eli kim kazanırsa, saat yönünde bir sonraki masaya geçer
- En çok numarayı kaybeden kişi saat yönünün tersine bir sonraki masaya geçecektir
- Diğer herkes aynı masada kalır
- Bağlar kağıt taş makası ile çözülür



Birkaç tur oynadıktan sonra bir Bilgilendirme yapılmalıdır. İdeal olarak, katılımcılar farklı kurallara göre oynadıklarının farkında olmalıdır ve bir dizi soru tartışılabilir.

Sorular:

- Oyunu tek kelimeyle tanımlayabilseydiniz, bu ne olurdu?
- Oyunun başında ne bekliyordunuz?
- Yeni masada kendinizi nasıl hissettiniz?
- Bir şeylerin yanlış olduğunu ne zaman fark ettin? Ne yaptın/hissettin?
- Kuralların farklı olduğunu fark ettiğinizde ne yapmaya başladınız? Bununla nasıl başa çıktın?
- Konuşmamak hissettiklerinize nasıl katkıda bulundu?



5. REFERANSLAR

<https://www.salto-youth.net/tools/toolbox/>

Dib, C. Z. (1988, Ekim). Örgün, yaygın ve yaygın eğitim: kavramlar/uygulanabilirlik. AIP konferans tutanaklarında (Cilt 173, No. 1, s. 300-315). Amerikan Fizik Enstitüsü.

Coomb sP.H., Ahmed M. Kırsal Yoksulluğa Saldırmak: Yaygın eğitim nasıl yardımcı olabilir / P.H. Coombs, M.Ahmed. - Baltimore: John Hopkins Üniversitesi Yayınları, 1974.

Rogers A. Yaygın ve yaygın eğitime tekrar bakmak - yeni bir paradigmaya doğru [Elektronik Kaynak] / A. Rogers. - 2004.

Avrupa Gençlik Forumu tarafından yapılan tanım, 2013: Yaygın Eğitimin Kalite Güvencesi için Çerçeve El Kitabı

Klöcker, S. (2009). Avrupa gençlik merkezlerinde çalışma oturumlarının programının hazırlanması ve sunulmasında yer alan yaygın eğitimdeki kolaylaştırıcılar için el kitabı. Avrupa Konseyi.

Solcova, B.P. 2011. Konuşma Becerilerinin Öğretimi. Yayınlanmış Tez. Masaryk Üniversitesi Sanat Fakültesi.

Martinelli, S., Gillert, A., & Taylor, M. (2003). Kültürlerarası öğrenme T-kiti (Cilt 4). Avrupa Konseyi.

Bowyer, J., & Martinelli, S. (2004). Örgütsel yönetim T-kiti (Cilt 1). Avrupa Konseyi.

Titley, G., & Buldioski, G. (2006). Eğitim temelleri hakkında T-kiti (Cilt 6). Avrupa Konseyi.

Kolb, A. Y. ve Kolb, D. A. (2009). Deneyimsel öğrenme teorisi: Yönetim öğrenimi, eğitimi ve gelişimine dinamik, bütünsel bir yaklaşım. SAGE yönetim öğrenme, eğitim ve geliştirme el kitabı, 42, 68.

Evanski, J. (2008). *Sınıf aktivatörleri: öğrencilere enerji vermenin 100'den fazla yolu*. Corwin Basın.

Boal, A. (2000). *Ezilenlerin Tiyatrosu*. Plüton basın.

Bergstein, R. ve Evrard, G. (2014). Uluslararası düzeyde çalışan öğretmenler için bir dizi yeterlilik.

Hart, R., Tokenizmden vatandaşlığa çocukların katılımı, UNICEF Innocenti Araştırma Merkezi, Floransa, 1992. Bu model, S. Arnstein'in "Yurttaş katılımı merdiveni", JAIP, Cilt 35, No. 4, Temmuz 1969, s. 216-24 olarak yayınlanan "vatandaş katılımı merdiveni"ne dayanmaktadır.

SALTO-YOUTH Eğitim ve İşbirliği Kaynak Merkezi. (2012). Gençlik alanında gençlik çalışmasının ve yaygın ve yaygın öğrenmenin tanınması: güncel Avrupa gelişmeleri.

https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-2694/GP_Tools-For-Learning-in-non-formal-educ_GB_130912_HD.pdf

