

Androgojiye Hakim Olmak

Eğitim ve Gelişim
Profesyonelleri için

Yetişkin Öğrenmesine Dair Pratik Bir Kılavuz

Öğrenme ve Gelişim alanında pek çok farklı rol var ama hepsi için değişmeyen bir şey var: “Hepsi sağlam bir temele ihtiyaç duyar.” Peki yetişkin öğrenme ilkelerinden daha sağlam bir temel ne olabilir? İşte karşınızda: Andragoji!



Blog Yazarı

Irina Ketkin

*Eğitim ve Gelişim Danışmanı ve İçerik Üreticisi
The L&D Academy Kurucusu*



THE L&D ACADEMY

Andragoji Nedir?

Uzun yıllar boyunca geliştirilen ve 1968’de Malcolm Knowles tarafından son hali verilen andragoji, çocukların eğitimiyle ilgilenen pedagojinin aksine, **yetişkin öğrenmesinin sanatı ve bilimidir.**

Knowles, ilk çalışmalarında yetişkin öğrenmesi için dört temel ilke tanımlamıştı.

Daha sonra bu teorisini genişleterek **6 temel ilkeyi** kapsayacak şekilde geliştirdi.

Gelin bu ilkeleri yakından inceleyelim:



ANDRAGOJİ

Yetişkin Öğrenmesinin 6 Temel İlkesi

1 Öğrenme Gereksinimi Duyma

Yetişkinler, bir şeyi neden öğrendiklerini ve bunun kendilerine nasıl bir fayda sağlayacağını anlamaya ihtiyaç duyarlar. Üstelik bu neden, kendileri ve bağlamları için gerçekten anlamlı olmalıdır.



2 Benlik Kavramı

Yetişkinler, öğrenme sürecinde sadece pasif bilgi alıcıları olmak istemezler; kendi öğrenme süreçlerini kendileri yönlendirmek isterler. Neyi, nasıl ve ne zaman öğreneceklerine kendileri karar vermek isterler.



3 Geçmiş Deneyimler

Yetişkinlerin sahip oldukları önceki bilgi ve deneyimler, yeni öğrenmenin üzerine inşa edileceği temeli oluşturur. Etkili öğrenme, bu deneyimlerle bağlantı kurar ve onları geliştirir.



ANDRAGOJİ

Yetişkin Öğrenmesinin 6 Temel İlkesi

4

Öğrenmeye Hazır Olma

Yetişkinler, öğrendiklerinin gerçek hayatlarındaki zorluklara doğrudan uygulanabilir olduğunu gördüklerinde öğrenmeye daha hazır hale gelirler. Öğrenilen şeyin bir sorunu çözüp çözmeyeceğini bilmek isterler.



5

Öğrenme Yönelimi

Yetişkinler, içerik odaklı değil, problem odaklı öğrenmeyi tercih ederler. Soyut bilgi biriktirmek yerine, gerçek dünya problemlerini çözmeye yardımcı olacak öğrenmeyi isterler.



6

Öğrenmeye Motivasyon

Terfi veya ödül gibi dış motivasyonlar önemli bir rol oynayabilir; ancak yetişkinler esas olarak içsel motivasyonla (kendini geliştirme, ustalaşma ve büyüme arzusu) tarafından harekete geçirilirler.



Bize mi öyle geliyor;
yoksa sanki bu ilkeler arasında oldukça fazla örtüşme mi var?

Artılar

Andragojiyi iş yerinde uygulamanın bazı oldukça belirgin avantajları vardır:

- Öğrenenler, kendi öğrenme süreçlerini sahiplenebilir ve bu sayede sürece daha fazla dahil olurlar.
- Öğrenme süreci, katılımcılar için daha anlamlı ve ihtiyaçlarına daha uygun hale gelir.
- Odak noktası, iş başında gerçek dünyaya uygulanabilir bilgidir.
- İnsanlar öğrenme sürecine yatırım yaptığında motivasyonları genelde artar.
- Öğrenme deneyimi oldukça esnek ve uyarlanabilir olabilir; farklı bireylerin, sektörlerin ve hem kurumsal hem de kişisel ihtiyaçların karşılanmasına olanak tanır.



Eksiler

Ancak işyerinde Andragojik yaklaşımın bazı dezavantajları da olabilir:

- Herkes kendi kendini yönlendirmeye hazır olmayabilir.
- Böyle bir yaklaşımı kuralları ve işleyiş düzeni katı olan ortamlarda uygulamak zor olabilir.
- Bu tür bir öğrenmenin tasarımı ve uygulanması, alanında yetkin içerik tasarımcıları ve/veya eğitmenler gerektirir.
- Yetişkinlerin belli bir ön bilgiye sahip olduğu varsayıldığı için, temel bilgisi eksik olan katılımcılar için yeterince etkili olmayabilir.



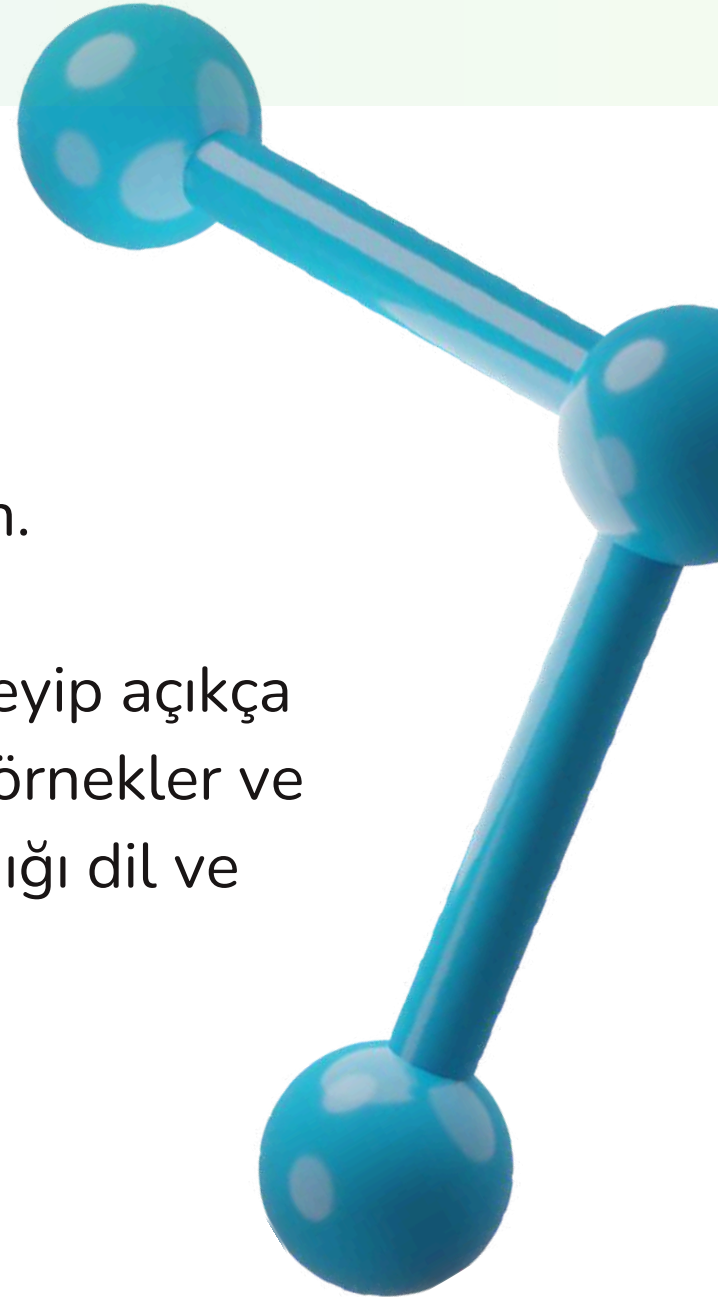
L&D Süreçlerinde Nasıl Uygulanabilir?

Andragoji, insanların ne öğrendiğinden çok nasıl öğrendikleriyle ilgilenir. Eğer Eğitim ve Gelişim süreçlerinde bu ilkelere uygun hareket edilecekse, şunları yapmak gerekir:

Öğrenmeyi İlgili Hale Getirin

Öğrenme etkinliklerini doğrudan iş yerindeki zorluklara ve hedeflere bağlayın.

Bunu, öğrenme hedeflerini dikkatle belirleyip açıkça aktararak; katılımcıların bağ kurabileceği örnekler ve vaka analizleri kullanarak; onların kullandığı dil ve terimleri öğrenme içeriklerine yansıtarak yapabilirsiniz.



Öz-Yönelimli Öğrenmeyi Teşvik Edin

Katılımcıların konu seçmesine, kendi öğrenme hedeflerini belirlemesine ve hızlarını kontrol etmesine fırsat tanıyın.

İnsanların erişip istedikleri öğrenme içeriğini seçebileceği bir ortam kurun.

Bu, ilgili içerikleri derleyen bir LMS, etiketlerle iyi kurgulanmış bir SharePoint sayfası ya da planlanan tüm etkinliklerin yer aldığı basit bir öğrenme takvimi olabilir.



Deneyimsel Öğrenmeyi Kullanın

Uzun sunumlar yerine vaka analizlerine, gerçek projelere ve problem çözme etkinliklerine yer verin.

Çoğu zaman bir işi bizzat yapmak, birini dinlemekten çok daha öğreticidir.



Akran Öğrenmesini Kolaylaştırın

Çalışanların birbirlerinden tartışarak ve iş birliği yaparak öğrenebilecekleri ortamlar yaratın.

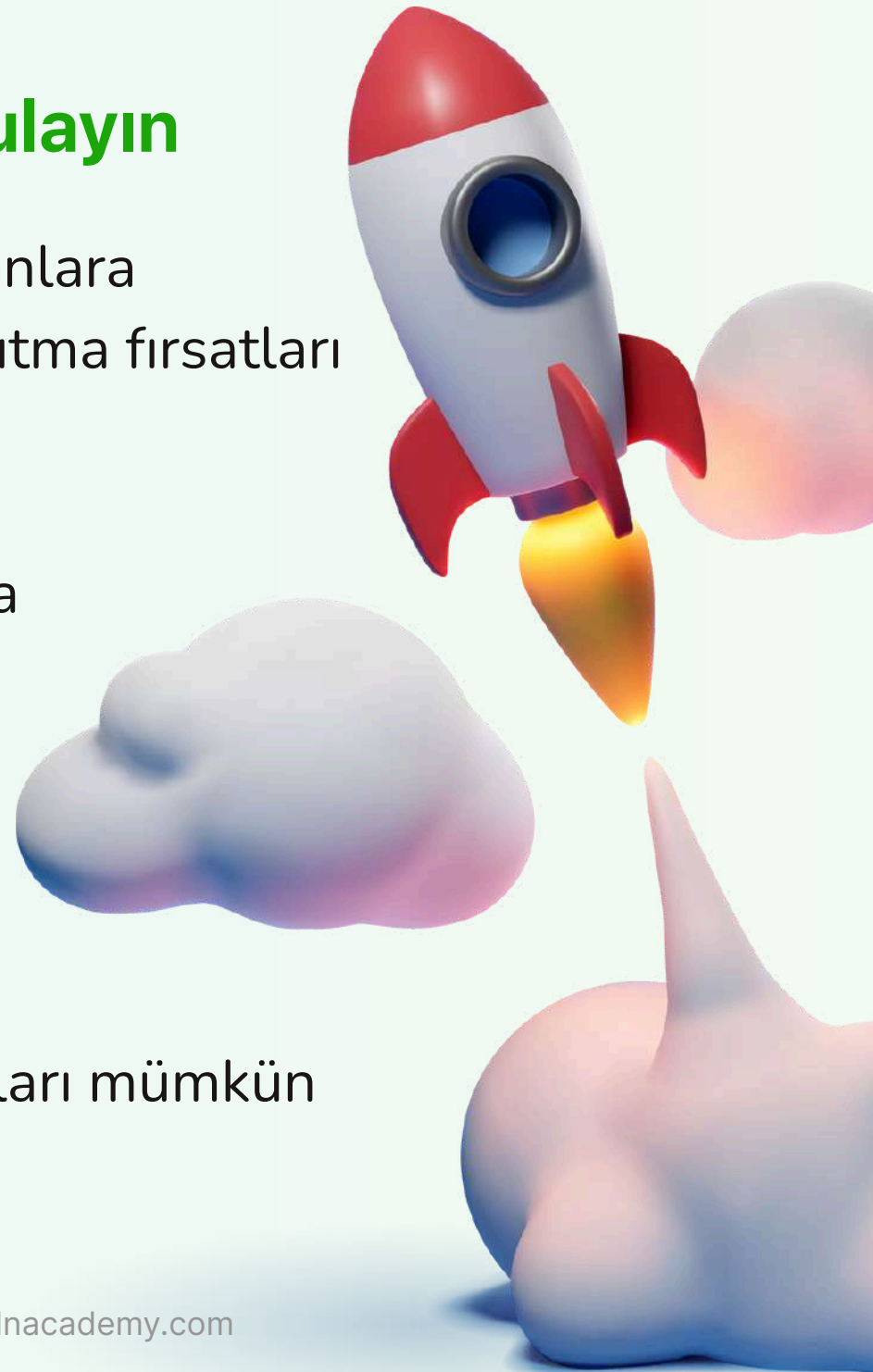
Bu alanlar çevrim içi (Slack, Discord, Teams vb.) ya da yüz yüze (öğle arası buluşmaları, kurum içi TED benzeri etkinlikler, ağ kurma toplantıları vb.) olabilir.

Öğrenilenleri Hemen Uygulayın

Öğrenme sürecinden sonra çalışanlara hemen uygulamalı pratik ve yansıtma fırsatları sunun.

Her öğrenme etkinliğinin sonunda açık bir eylem çağrısı verin; katılımcıların hemen hayata geçirebileceği, hızlı bir kazanım sağlayacak bir adım sunun.

Böylece öğrendiklerini uygulamaları mümkün olduğunca kolay hale gelir.



Örnek

Orta kademe yöneticilere yönelik etkili bir **liderlik programı** tasarlamak ve uygulamak için şunları yapabilirsiniz:



Katılımcılara anketler, birebir görüşmeler ve odak grup çalışmaları aracılığıyla günlük iş hayatlarında karşılaştıkları **gerçek zorlukları** sorun.

Performans yönetimi, çatışma çözümü, yetki devri, zaman yönetimi, çalışan gelişimi, ekip bağlılığı, başkalarını motive etme gibi konuları belirleyin ve öğrenme içeriklerini bu ihtiyaçlara özel olarak tasarlayın.



Katılımcıların **hangi öğrenme etkinliklerine ve içeriklerine** katılacaklarına kendilerinin karar vermesine imkân tanıyın

Onlara;

- atölye çalışmaları,
- akran öğrenimi,
- koçluk, mentorluk,
- okuma materyalleri,
- videolar,
- proje çalışmaları,
- ağ kurma etkinlikleri,
- problem çözme etkinlikleri vb

dahil olmak üzere geniş bir yelpaze sunun.

Her içerik ve etkinlik için net öğrenme hedefleri belirleyin ki katılımcılar bunların kendi sorunlarıyla nasıl bağlantılı olduğunu ve katılım sonrası ne kazanacaklarını net şekilde görebilsin.



Her bir öğrenme etkinliği veya içerik için,
katılımcılara öğrendiklerini nasıl hayata geçirebileceklerine dair
somut bir eylem listesi sunun.

Örneğin:

“Doğrudan bağlı olduğunuz
bir çalışana bir görev devredin”,

“Ekip üyelerinize sunabileceğiniz
öğrenme fırsatlarının bir listesini hazırlayın”

veya

“Yöneticinizle kariyer gelişiminizi
görüşmek için bir toplantı ayarlayın.”



Bu adımların erişilebilir ve hızlı uygulanabilir olması
önemlidir; böylece katılımcılar öğrendiklerini hayata
geçirmek için ihtiyaç duydukları motivasyonu kazanır ve
devamını getirirler.

Sonuç

Andragoji sadece bir öğrenme teorisi değildir;
“Kurumsal öğrenmeye yaklaşımımızı değiştiren bir zihniyet dönüşümüdür.”

Bilgi yüklemesinden uzaklaşıp öz-yönelimli ve deneyime dayalı öğrenmeye yöneldiğimizde, kalıcı bir öğrenme kültürü oluşturabiliriz.



İşte size bir soru:

İş yerinizdeki öğrenme süreçlerini daha andragojik hale getirmek için bir şeyi değiştirme şansınız olsaydı, bu ne olurdu?

