

KNOWLES Yetişkin Öğrenimi Prensiplerine Göre Eğitim Program Tasarımı

Uygulama Rehberi & Kontrol Listesi



Aralarından seçim yapılabilecek sayısız araç ve teknik varken, öğrenme liderleri için hangi eğitim yönteminin tasarım için doğru olacağına karar vermek zor olabilir.

Nasıl yapacağınızı bilmemek veya yetişkin öğrenme metodolojisine hizmet etmeyen tasarımlarla ilerlemek, etkisi düşük ve sürdürülemez öğrenme deneyimlerine yol açabilir.

Kuruluşunuzda etkili öğrenme yollarını tasarlamak için şu prensipleri gözden geçirin;

1**1. Prensip**

Öğrenmeye Gereksinim Duyma

Yetişkinler, öğrenmenin kendilerine sağlayacağı somut faydayı bildiklerinde öğrenmeye daha açıktır. “Neden öğrenmeliyim?” sorusuna net ve veriye dayalı cevaplar vermek, motivasyonu ve katılımı artırır.

Uygulama Adımları;

- Eğitim öncesi, performans raporları, müşteri geri bildirimleri, KPI verileri gibi somut veriler toplayarak mevcut durumu netleştirin.
- Eğitime başlarken “neden buradayız?” sorusunu net cevaplayan bir açılış tasarlayın (problem → çözüm → iş çıktısı).
- Katılımcılara “Bunu öğrenmezsen ne kaybedersin?” mesajını istatistik, vaka veya hikâyelerle aktarın.
- Öğrenme hedeflerini ölçülebilir şekilde yazın (örn. “Satış sürecinde satış oranını %15 artırma becerisi”).
- Katılımcıların kendi kişisel öğrenme hedeflerini tanımlamasına zaman ayırın.

Kontrol Soruları;

- ☐ Eğitim öncesinde öğrenme ihtiyaç analizi yaptınız mı?
- ☐ Katılımcılara, veriye dayalı olarak bu eğitimin neden gerekli olduğunu gösterdiniz mi?
- ☐ Açılıшта eğitimin sağlayacağı faydayı net bir şekilde ortaya koydunuz mu?
- ☐ Katılımcıların kendi öğrenme hedeflerini belirlemesine sağladınız mı?

Mini Örnek:

“Müşteri şikayetlerinin %28’i gecikmeli bilgilendirme kaynaklı” verisini paylaşp, eğitimin odak noktasını “müşteri güncelleme akışında standardı uygulama” olarak çerçeveledim.

Aksiyon Planı

Açılıшта kurum verilerini paylaşacağım, hedef belirleme kartı ekleyeceğim.

.....

.....

2

2. Prensip

Benlik Kavramı

Yetişkinler, öğrenme sürecinde kendi kararlarını verebildiklerinde ve sürece katkı sağladıklarında sahiplenme duyguları artar.

Uygulama Adımları;

- Katılımcılara eğitim içeriği veya çalışma biçimi ile ilgili seçim fırsatları sunun (ör. vaka seçimi, çalışma grubu tercihi).
- İlk oturumda katılımcılara kendi gelişim hedeflerini yazdırın.
- Zorunlu katılımlarda bile, katılımcıya sürece kendi damgasını vurabileceği alanlar tanıyın.
- Değerlendirme kriterlerini katılımcılarla birlikte netleştirin.

Kontrol Soruları;

- ☐ Katılımcılara öğrenme sürecinde seçim yapabilecekleri fırsatlar sundunuz mu?
- ☐ Katılımcıların kendi öğrenme hedeflerini yazmasını sağladınız mı?
- ☐ Öz değerlendirme yapabilecekleri bir alan oluşturdunuz mu?
- ☐ Zorunlu gelen katılımcıların süreci sahiplenmesi için özel uygulamalar yaptınız mı?

Mini Örnek:

Katılımcılar üç vaka arasından çalışmak istedikleri senaryoyu seçti, her biri kendi “başarı kriterini” belirledim

Aksiyon Planı

Modül seçim hakkı vereceğim, değerlendirme kriterlerini birlikte belirleyeceğim.

3

3. Prensip

Geçmiş Deneyimler

Katılımcıların mevcut deneyimleri güçlü bir öğrenme kaynağıdır. Bu deneyimler görünür kılınmalı ve içerik üzerine inşa edilmelidir. Geçmiş deneyimlerini yeni bilgiyle ilişkilendirdiklerinde öğrenme daha kalıcı ve anlamlı olur.

Uygulama Adımları;

- Eğitimin başında, katılımcıların konuyla ilgili önceki deneyimlerini paylaşabilecekleri bir egzersiz yapın.
- İçeriği, katılımcıların sahadan getirdiği vaka ve örneklerle zenginleştirin.
- Grup çalışmaları ile farklı bakış açılarını karşılaştırma fırsatı verin.
- Deneyimi yüksek olan katılımcıları “uzman” rolünde sahneye çıkarın.

Kontrol Soruları;

- ☐ Katılımcıların mevcut deneyimlerini ortaya çıkaracak bir etkinlik uyguladınız mı?
- ☐ Eğitime katılımcılardan gelen vaka veya örnekleri dahil ettiniz mi?
- ☐ Farklı tecrübe seviyelerine uyum sağlayacak içerik veya etkinlik tasarladınız mı?

Mini Örnek:

Katılımcılardan “Son 1 ayda yaşadığınız en zor müşteri görüşmesini” yazmalarını istedim; bu vakaları grup çalışmasında çözdük.

Aksiyon Planı

Deneyim haritası çalışması ekleyeceğim, gelen vakaları modüllere entegre edeceğim.

4

4. Prensiptir

Öğrenmeye Hazır Olma

Öğrenmeye hazır bulunuşluk, rol ve zaman bağlamıyla artar. İçerik ve zamanlama “tam zamanında” tasarlanmalıdır. Yetişkinler, kendi görev ve sorumluluklarına doğrudan katkı sağlayacak içerikleri öğrenmeye daha hazırdır.

Uygulama Adımları;

- Eğitim öncesinde bilgi/beceri düzeyini ölçün.
- Eğitimin zamanlamasını iş yoğunluğu ile uyumlu planlayın.
- Önceden ısındırıcı materyaller (video, makale vb.) paylaşın.
- Eğitim sonrası hızlı uygulanabilecek görevler verin.

Kontrol Soruları;

- ☐ Katılımcıların mevcut bilgi ve beceri düzeyini ölçtünüz mü?
- ☐ Eğitimin zamanlamasını iş koşullarıyla uyumlu hale getirdiniz mi?
- ☐ Eğitim öncesinde ısındırıcı materyaller (video, makale vb.) paylaştınız mı?
- ☐ Eğitim sonrası hızlı uygulanabilecek görevler verdiniz mi?

Mini Örnek:

Oturumdan önce kısa bir video ve mini test gönderdim; eğitimden hemen sonra katılımcılara “48 saatte uygulama görevi” verdim.

Aksiyon Planı

Eğitim öncesi anket ekleyeceğim, oturum sonrası uygulama görevi vereceğim.

5

5. Prensiptir

Öğrenme Yönelimi

Yetişkinler, içerik sorun odaklı olduğunda daha iyi öğrenirler. Genel içeriklerden ziyade, bir sorunu çözen belirli bilgi, beceri ve/veya yetenekleri öğrenmek isterler.

Uygulama Adımları;

- Her modülü net bir iş çıktısı ile eşleştirin (ör. şablon, kontrol listesi, hazır metin).
- “Göster → uygulat” metodunu kullanın.
- Gerçek ortamda deneme fırsatları yaratın (demo sistem, sandbox).
- Eğitimin sonunda işbaşı uygulama planı oluşturun.

Kontrol Soruları;

- ☐ Eğitim içeriğini gerçek iş sorunları veya ihtiyaçları üzerinden kurguladınız mı?
- ☐ Her modülü işte kullanılabilecek somut çıktılarla desteklediniz mi?
- ☐ Gerçekçi senaryolar veya alıştırmalar uyguladınız mı?
- ☐ Katılımcıların öğrendiklerini işe transfer edebileceği bir plan oluşturduğunuz mu?

Mini Örnek:

“Zor müşteri ile konuşma” modülünde 3 adımlı diyalog şablonu verdim, rol oyununda uygulattım.

Aksiyon Planı

İlgili bölümde “Sahadan Gelen Sorunlar” başlıklı tartışma ekleyeceğim.

6. Prensiptir Öğrenmeye Motivasyon

Yetişkinleri uzun vadeli öğrenmeye iten temel güç içsel motivasyondur (kendini geliştirme, ustalaşma, anlamlı katkı). Dışsal motivasyonlar kısa vadede etki yaratabilir, ancak kalıcı öğrenme için içsel motivasyon tetiklenmelidir.

Uygulama Adımları;

- Katılımcının kendi gelişim amacını keşfetmesini sağlayacak sorular sorun.
- İçeriğin, katılımcının değerleri ve profesyonel hedefleri ile bağlantısını kurun.
- Küçük kazanımlar ve ilerleme göstergeleri ekleyin.
- Dışsal ödülleri (sertifika, rozet vb.) destekleyici olarak kullanın.
- Eğitim sonrası takip planı ile sürekliliği sağlayın (30-60-90 gün).

Kontrol Soruları;

- ☐ Katılımcıların kendi içsel motivasyonlarını keşfetmelerine yardımcı olacak sorular sordunuz mu?
- ☐ Eğitim sürecinde küçük kazanımları görünür kıldınız mı?
- ☐ Dışsal motivasyonu destekleyici unsurlar (sertifika, tanıma vb.) eklediniz mi?
- ☐ Eğitim sonrası öğrenmenin kalıcılığını takip edecek bir plan yaptınız mı?

Mini Örnek:

Eğitim başında “Bu beceri size hangi fırsatları getirir?” sorusunu sordum; modül sonunda “günün kazanımı” paylaşıldı; program sonunda sertifika verildi.

Aksiyon Planı

Motivasyon soruları ekleyeceğim, küçük kazanım paylaşımları planlayacağım.

Daha fazlası için iletişime geçin.



İç Eğitimci Androgojik Formasyon Programı (AFP)

İç eğitimcilerinizi etkili rehberlere dönüştürün.
Yetişkin öğrenme ve eğitim bilimi teknikleriyle kurum içi öğrenmeyi deneyimini en üst seviyeye taşıyın

🕒 1 Gün x 6 Hafta

📍 Yüz yüze / Online

👤 Eğitsel Roller

🔧 Teknik & Formasyon Becerileri



Staffevo Blog

Podcast Kanalı

Eğitim Kataloğu

Abone Ol