

E-ÖĞRENME TASARIMCILARI VE MESLEKİ EĞİTİM AKTÖRLERİ İÇİN E-ÖĞRENME KURSU

PROJE ÇIKTISI 2 METİN - VIDEO DERSLER





Bu belge, InnoGrowth tarafından yürütülen IKSE projesi çerçevesinde, projenin tüm ortaklarının işbirliği ile geliştirilmiştir.

"Bu belge yalnızca yazarlarının görüşlerini yansıtmakta olup belgede yer alan bilgilerin herhangi bir şekilde kullanımından Avrupa Birliği sorumlu tutulamaz."

Bu belge, Fikri Çıktı 2'in bir parçasıdır.

Sorumluluk reddi

Bu belgedeki bilgi, belge ve rakamlar IKSE proje konsorsiyumu (2020-1-BG01-KA226-VET-095173 sayılı Hibe Sözleşmesi) tarafından yazılmıştır ve Avrupa Birliği'nin görüşlerini yansıtmayabilir. Avrupa Birliği, bu belgede yer alan bilgilerin herhangi bir şekilde kullanılmasından sorumlu değildir.

Teşekkür

Bu belge, InnoGrowth - Avrupa İnovasyon ve Büyüme Derneği (BG) tarafından aşağıda adı geçen ortakların tamamı tarafından sağlanan girdiler ışığında hazırlanmıştır:

Aris – mesleki eğitim ve araştırma merkezi (İtalya)

Universitat Jaume I de Castellón (İspanya)

Ankara İl Milli Eğitim Müdürlüğü (Türkiye)

Ulusal Mikrokredi Ajansı (İtalya)

Bulgar-Alman Mesleki Eğitim Merkezi – (Bulgaristan)

Bağlı ortak:

Çalışma ve Sosyal Politika Bakanlığı (Bulgaristan)

Daha fazla bilgi ve iletişim için:

www.ikse.eu

info@iksse.eu



İNSAN KAYNAĞI
GELİŞTİRME
MERKEZİ



SOSYAL GİRİŞİMCİLİK İÇİN
YENİLİKÇİ ANAHTARLAR



Avrupa Birliği Erasmus+
Programı tarafından ortak
finanse edilmektedir

Proje numarası: 2020-1-BG01-KA226-VET-095173

www.ikse.eu

info@ikse.eu

MODÜL 1:

ETKİN E-ÖĞRENİM KURSU TASARIMI



Çevrimiçi Kurslara Giriş:

Eğitim kavramı, son birkaç yılda, özellikle de milyonlarca insanı evde kalmaya ve normal rutinlerini yeni sanal dünyaya uyarlamaya zorlayan halen devam eden sağlık krizi ışığında büyük ölçüde değişim gösterdi. Çalışanların günlük işlerini evlerinden yerine getirmelerine dair yeni olguyu temsil eden 'ev ofis' kavramının yanı sıra, çevrimiçi eğitim veya e-öğrenim, okul ve üniversite eğitim sürecinin ayrılmaz bir parçası haline geldi.

Başlangıçta pek çok kişinin bu yeni sanal gerçeklik hakkında şüpheli olmasına ve geleneksel eğitim araçlarını değiştirmeden sürdürmeye çalışmasına rağmen, ders çalışma sürecinin modern dünyaya uyum sağlaması gerektiği mutlak surette gün yüzüne çıktı. Artık öğrenciler, internete erişimleri varsa, dünyanın herhangi bir yerinden yüksek kalitede eğitime erişme imkanına sahipler. Eğitim kurumları yeni bir çağa giriyor – e-Öğrenim çağına; bu birçok kişi için yeni bir standart olmasına rağmen, eğitmenler açısından bu konuda hala bir tecrübe veya anlayış eksikliği sorunu mevcut. Öğretmenlerin çoğu günümüze kadar yüz yüze bilgi sağlamak için eğitildiği için, çevrimiçi ortama nasıl uyum sağlayacakları konusunda kafaları karışabilir. Bu nedenle, eğitim kurumlarına başarılı bir çevrimiçi kurs oluşturmak ve ilgili tüm aktörleri tatmin eden etkili bir eğitim süreci düzenlemek için mevcut araçlar ve yaklaşımlar hakkında bilgi sağlamak çok önemlidir.

Yenilikçi ve etkileşimli bir e-kurs oluşturmak için uygulanabilecek çok çeşitli araçlar vardır; bu da onu daha uygun maliyetli, erişilebilir, bütçe dostu ve özelleştirilmiş hale getirmektedir. Bu materyalde, bu araçların çoğu, e-Öğrenimin benzersiz doğasının daha iyi anlaşılması için anahtar olan açık örnekler ve referanslarla ayrıntılı olarak açıklanacaktır. Yeni bir kurs veya platform oluştururken ortaya çıkan olası zorluklar kadar büyük faydalar ve yeni fırsatlar sunulacak ve derinlemesine analiz edilecektir. Nihai ürünün kalitesini iyileştirmeye yönelik basit tariflerle birlikte, ortaya çıkan zorluklarla yüzleşmenin ve üstesinden gelmenin uygulanabilir yolları da sunulacaktır. Bu nedenle, bu materyal, eğitimde uzmanlaşmış ilgili herhangi bir aktörün, verimli bir e-kurs oluşturmaya olanak tanıyan, iyi hazırlanmış, kendi kendine yeterli bir araç paketi içerir. Bu paket bir öğrencinin ihtiyaçlarına uyarlanabilecek ve aynı zamanda bir eğitmen için uygun olacaktır.

Bu hiçbir şekilde öğrencilerin geleneksel bir sınıfta fiziksel olarak bulunduğu geleneksel yüz yüze eğitimin ortadan kalkması veya ortadan kalkması anlamına gelmez. Geleneksel yüz yüze eğitim hala birçok öğrenci için kişisel tercihleri, öğrenme stilleri, yaşam koşulları veya diğer motivasyonları nedeniyle en çok tercih edilendir. Bununla birlikte, çevrimiçi unsurlar, geleneksel eğitim sürecine başarılı bir şekilde entegre edilebilir, bu da onu önemli ölçüde geliştirir ve onu başka bir verimlilik ve öğrenci memnuniyeti düzeyine getirir. Çevrimiçi çalışmalar herkes için olmasa da, onu daha çekici ve kullanışlı bulanlar için erişilebilir bir seçenek olmalıdır. Bu çalışma yöntemi, çeşitli öğrenci grupları için, özellikle hareket kabiliyeti kısıtlı, fonları kısıtlı kişiler ve uluslararası öğrenciler için pratikte sonsuz seçenekler sunar.

MODULE 1

ETKİN E-ÖĞRENİM KURSU TASARIMI

İlk Modülde, çok sayıda temel araç, e-Öğrenimin benzersiz doğasının daha iyi anlaşılması için ana öneme sahip açık örnekler ve referanslarla ayrıntılı olarak açıklanacaktır. Yeni bir kurs veya platform oluştururken ortaya çıkan olası zorlukların yanı sıra sağladığı büyük faydalar ve yeni fırsatlar da sunulacak ve derinlemesine analiz edilecektir. Nihai ürünün kalitesini iyileştirmeye yönelik basit reçetelerle birlikte, ortaya çıkan zorluklarla yüzleşmenin ve üstesinden gelmenin uygun yolları da sunulacaktır.

En önemlisi, bu bölüm başarılı, verimli ve etkili bir çevrimiçi kursun nasıl oluşturulacağını ayrıntılı olarak açıklamaktadır. Öğrenci memnuniyeti, kaliteli bir çevrimiçi eğitimin en önemli kriterleri arasında yer aldığından, bu nokta en dikkatli şekilde ele alınacaktır. öğrenci, öğretmen, ders, teknoloji, sistem tasarımı ve çevresel boyut gibi çeşitli faktörler öğrenci memnuniyetinin uygun seviyesini garanti altına almak için çok önemli boyutlar olarak tanımlanmıştır. Daha iyi anlaşılması için, uygulanan yenilikçi eğitim yaklaşımının birden çok örneği sunulmaktadır.

Son olarak, bu modül, AB'de yeterlilikleri aktarmak, tanımak ve biriktirmek ve dahası, onu uygun şekilde değerlendirmek için kullanılan temel araçları listeler. Mesleki eğitim ve öğretim için Avrupa kredi sistemini, Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezini ve Avrupa ülkeleri arasında eğitim alanında daha iyi işbirliğini ve entegrasyonu kolaylaştıran Avrupa Yeterlilikler Çerçevesini sunar.

MODÜL 2:

Yenilikçi Dijital Teknolojilere Giriş

Modül 2’de, bir e-öğrenim platformunun teknik bölümü anlatılacaktır: En çok kullanılan iki yapı, yani Öğrenim Yönetim Sistemi ve Öğrenim Deneyimi Platformu sunulacaktır. Bileşenleri, özellikleri ve ikisi arasındaki farklar ayrıntılı olarak anlatılacak ve açıklanacaktır.

Benzer şekilde, modül 2, yüz yüze sınıfları ve e-öğrenmeyi birleştiren bir öğrenme metodolojisi olan harmanlanmış öğrenmeyi açıklayacaktır. Bu yaklaşım, her iki seçeneğin en iyisini bir araya getiren çok çeşitli olanaklar sunar.

Son olarak modül, video oyunlarını öğrenme sürecine dahil eden bir dizi teknik olan oyunlaştırmayı tanıtır. Bu teknikler, artık öğrenme sürecinde pasif aktörler olmadıkları ve aktif katılımcılar oldukları için öğrenci katılımını önemli ölçüde artırır.

Oyunlaştırma hem öğrenme sürecinde hem de değerlendirmede kullanılabilir. Ayrıca, öğretmenler ve öğrenciler arasındaki veya öğrenciler arasındaki etkileşimlere yardımcı olur. Ayrıca, kullanıcılar oyun oynarken, eğitimin öğrencilerin özel profiline uyarlanmasına olanak tanıyan çok değerli bilgiler sağlarlar.

MODÜL 3:

ÖĞRENİM MATERYAL ÜRETİMİ İÇİN ETKİLİ STANDARTLARI TANIMLAYIN VE UYGULAYIN

Modül 3’te çevrimiçi öğretimde kullanılan mevcut materyallerin çeşitli örnekleri sunulacaktır. Bir öğretmen ve bir öğrenci arasındaki etkileşimi geliştirmek ve ayrıca çevrimiçi öğrenme modunun verimli ve etkili kullanımını kolaylaştırmak için görsel materyallerin tasarlanma şekline çok dikkat etmek çok önemlidir.

Modül, araştırmaya dayalı temel tasarım ilkelerinin kısa ve derinlemesine anlaşılmasını sağlayacaktır. Bunlar arasında kullanıcı odaklı dil, geri bildirim ve hatasız yaklaşım ile kullanıcıyı öğrenme sürecinin herhangi bir noktasında destekleyecek seçenekler ele alınacaktır

Ayrıca, öğrenenlerin süreçle ilgili etkinliğini ve memnuniyetini sağlayacak üst düzey organizasyon ve gezinmeyi sağlamak için çeşitli gezinme yapıları ayrıntılı ve örneklerle gösterilecektir.

Son olarak, dördüncü Modül, e-Öğrenim uygulamalarının sınıfta geleneksel eğitim sürecine entegrasyonunu kapsamaktadır. Bireysel öğrenme becerileri, motivasyon, öz örgütlenme ve geri bildirim oluşturmaya odaklanmaktadır. Farklı kişilik tiplerine sanal yaklaşım ve bunun izleyiciye hakim olmadaki rolü de bu modülde ele alınmaktadır.

Son olarak, bu Modülde multimedya içerik türleri, herhangi bir e-Öğrenim kursunun temel unsurları arasında kabul edildikleri için ele alınmaktadır. Metinlerin, resimlerin, seslerin, videoların ve animasyonların nasıl uygulanabileceği ve etkileşimli materyal geliştirme araçları ile nasıl geliştirilebileceği hakkında kısa açıklamalar bulunmaktadır.

MODÜL 4:

E-ÖĞRENİMİ SINIFTAKİ FİZİKSEL DERSLERE, HAREKETLİLİĞE VE KİŞİSEL ÇALIŞMALARA ENTEGRE EDİN

Öğrencinin öğrenme hedeflerine ulaşmak için stratejik bir yol çizebilmesi için, iyi bir öğrenme kavramına bireysel öğrenme becerilerinin paralel gelişimi eşlik etmelidir. Bu nedenle, katılımcıların öncelikle e-öğrenmede öz-örgütlenme süreçleri hakkında bilgi sahibi olmaları gerekmektedir. Bu, öğrenme sürecine hazırlanmayı, hedefler oluşturmayı, katılımcıları motive etmeyi ve farklı öğrenme becerileri sunmayı içerir. Geri bildirim, öğrenme sürecinin etkililiği için gerekli bir koşuldur.

Farklı kişilik tiplerine sanal yaklaşım, izleyiciye hakim olmada kilit bir rol oynar. Çevrimiçi mentor, tipik problem durumlarını mümkün olan en yetenekli şekilde çözmelidir. Sanal bir işbirliği kurarken, iletişim kurallarını planlamak ve oluşturmak, doğru ve etkili teknikler kullanarak sanal iletişimden en iyi şekilde yararlanmak için yönetilecek bir ekip oluşturmak çok önemlidir. Gerekirse, optimum sonuçlar için eğitimin başında ve sonunda çevrimdışı toplantılar düzenlemek iyi olur.

Stres, birçok kişi tarafından hafife alınan hem yüz yüze hem de çevrimiçi öğrenmede en yaygın olumsuz fenomenlerden biridir. Ne yazık ki, çok uzun süre ihmal edilirse bir sağlık sorunu haline bile gelebilir. Günlük yaşamdaki stres kaynaklarının neler olduğu ve bunların nasıl üstesinden gelinebileceği konusunda doğru bir değerlendirme yapmak önemlidir. Öğrencilerin zamanı doğru yönetmeyi

öğrenmeleri ve kendilerine ve başkalarına faydalı olmaları için çeşitli stres yönetimi tekniklerini öğrenmeleri gerekir.

Pandemi, strese ek olarak, bize, biri eşzamanlı çevrimiçi öğrenme olan alternatif öğrenme yolları sundu. Zamanla eksikliklerini gösterdi. Bu nedenle, geleneksel öğrenmenin olumlu yönlerinden ve yeni öğrenme yöntemlerinden yararlanan, harmanlanmış öğrenme olarak tanımlanan yöntem ortaya çıkmıştır.

Doğal olarak, her eğitim yöntemi, öğrenenlerin kazanılan bilgi, beceri ve yeterliliklerinin değerlendirilmesini gerektirir. Bu nedenle, yeni zamanlar yeni değerlendirme yolları yaratmıştır. Proje yöntemi, , alternatif değerlendirme eğitmenler arasında ilgi uyandırmıştır. Amaç, sadece- öğrencileri en doğru ve etkili şekilde değerlendirebilmek.

Bir e-öğrenme kursunun anlamını ve ana özelliklerini tanımladıktan sonra, bu modül e-öğrenmenin zorluklarını ve fırsatlarını gözden geçirecek, okuyucuya etkili bir çevrimiçi eğitim kursu tasarlamak için birkaç ama etkili adımı tanıtacak ve sunacaktır. Ayrıca, Mesleki Eğitim ve Öğretim için Avrupa Kredi sistemi (ECVET) ve Avrupa Yeterlilik Çerçevesini (EQF) de anlatacaktır.

ETKİN E-ÖĞRENİM KURSU NASIL TASARLANIR?

❖ E-öğrenme tanımı ve Boyutları

E-öğrenme Nedir?

E-Öğrenme, eğitim ve öğretim için bilgi sağlamak için telekomünikasyon teknolojisinin kullanılmasıdır.

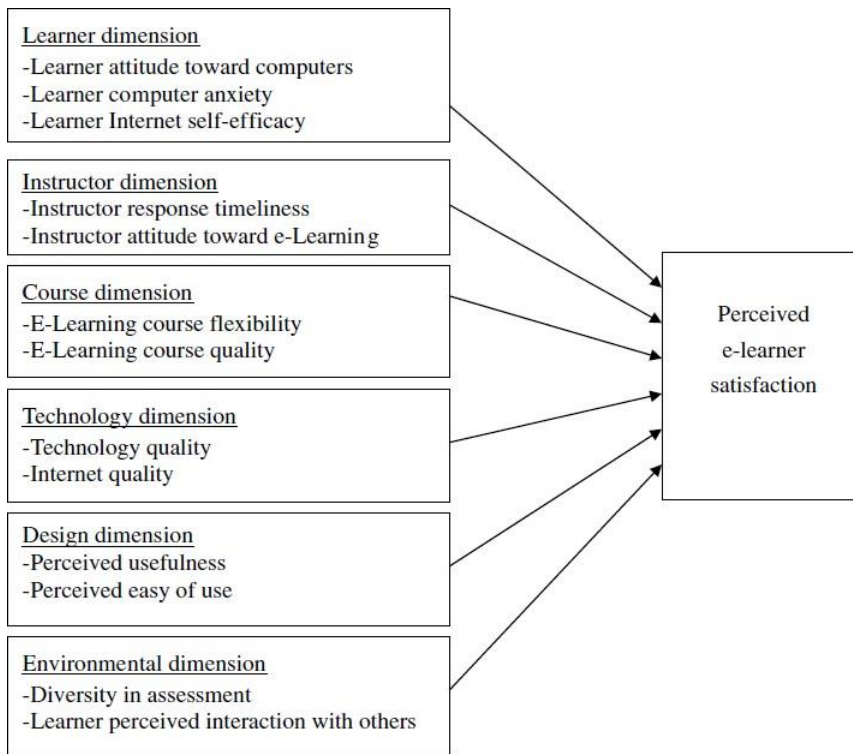


Fig. 1. Dimensions and antecedents of perceived e-Learner satisfaction.

E-Öğrenim, eğitim ve öğretim için bilgi sağlamak üzere telekomünikasyon teknolojisinin kullanılması olarak tanımlanabilir. E-Öğrenimin büyük avantajları asenkron ve senkronize öğrenme ağı modeli aracılığıyla zaman ve mekan sınırlamalarından öğrenenler ve eğitmenler veya öğrenciler ve öğrenciler arasında özgürleştirici etkileşimlerin yer almasıdır. (Katz, 2000; Katz, 2002; Trentin, 1997).

Öğrencinin Memnuniyeti Nasıl Artırılır?

Bilgi sistemi araştırması, sistem uygulamasının başarısını değerlendirmede kullanıcı memnuniyetinin en önemli faktörlerden biri olduğunu açıkça göstermektedir. Bu ilk paragrafta, 2006 yılında uluslararası

“Bilgisayar ve Eğitim” dergisinde yayınlanan E-öğrenme konusundaki ilk çalışmalardan birinin sonuçları aracılığıyla çevrimiçi kurslara katılırken öğrencinin memnuniyetini nasıl artırılacağı konusu ele alınacaktır. Makalenin yazarlarına göre, bir e-Öğrenim ortamında, kullanıcıların memnuniyetini etkileyen birkaç faktör vardır. Bu faktörler altı boyutta kategorize edilebilir: öğrenci, öğretmen, ders, teknoloji, sistem tasarımı ve çevresel boyut. Şekil 1'de gösterildiği gibi, her boyut daha spesifik alt kategorilere ayrılabilir.

Öğrenci Boyutu

Öğrencinin tutumu, başta bilgisayar olmak üzere çevrimiçi iletişim araçlarının kullanımı yoluyla e-Öğrenim etkinliklerine katıldıktan sonra edindikleri izlenim olarak tanımlanabilir. Normalde eğitimler materyallerini bir platformda yayınlar ve öğrenciler bilgisayar ağları aracılığıyla etkileşime girerler. Böyle bir durumda, örneğin BT'ye karşı olumlu bir tutum, bir e-Öğrenim ortamında daha memnun ve verimli öğrencilerin ortaya çıkmasıyla sonuçlanabilir.

Modern dünyada bilgisayar kullanımı oldukça yaygın. Meydana gelen dijital devrimden sonra bilgisayara ilişkin ve teknolojik beceriler, özellikle gençler arasında neredeyse her yerde mevcut hale geldi. Bu nedenle, bilgisayarları gerekli bir araç olarak görme anlayışı olgunlaşırken, kullanıcıların tutum, etkinlik veya becerileri artık e-öğrenim ortamında bir sorun olarak görülmemelidir. Hızla dijitalleşen profesyonel dünyada bu yetkinlikler, iyi performans göstermek, rekabetçi ve yetenekli olmak için anahtar ve hayati olarak görülmektedir.

Bununla birlikte, özellikle yaşlılar arasında yaygın olmak üzere, bazı kullanıcılar teknolojiye ilişkin kaygıdan mustarıptır. Yüksek öğrenim derecesine sahip olmayanlar için de sorun olabilir. Bu durumlarda, öğrencilerin bilgisayarlara yönelik kaygısı, algılanan e-Öğrenci memnuniyeti veya memnuniyetsizliği açısından hayati öneme sahip faktörlerden biridir. Açıkçası, kaygı ne kadar yüksek olursa, görev performansı o kadar düşük olmaktadır. Öte yandan, teknoloji korkusu veya ona karşı önyargı yoksa, etkili ve tatmin edici e-Öğrenim deneyiminin önündeki bu engel azalmaktadır. Ayrıca, e-Öğrenimin karşılığını alma ve verimliliğini artırma şansı artmaktadır. Bu nedenle, kullanıcının memnuniyetini artırmak ve e-Öğrenimin etkinliğini daha da geliştirmek amacıyla, katılımcılar için bilgisayarı ve ilgili teknolojileri daha iyi idrak etme amacına hizmet eden eğitim ve öğretimi güçlendirmek önem arz etmektedir.

Öğretmen Boyutu

Öğrenci memnuniyetini etkileyen bir sonraki faktör, öğretmen veya eğitmen boyutudur. Şaşırtıcı olmayan bir şekilde, eğitmenlerin e-Öğrenim sürecine karşı tutumu, e-Öğrencilerin memnuniyeti üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Eğitmenler, gerek geleneksel yüz yüze öğretim ortamlarında gerekse uzaktan öğrenme ortamlarında öğrencilerin öğrenme süreçlerinde ana rol oynamaktadır. Öğrenme etkinliklerinin etkileri ve öğrencilerin memnuniyeti, eğitmenlerin öğrenme etkinliklerini ele alma konusundaki tutumlarından etkilenmektedir. Örneğin, hevesli olmayan bir eğitmen veya e-Öğrenim eğitimine olumsuz bakan biri, öğrencilerinin yüksek memnuniyet veya motivasyona sahip olmasını beklememelidir. Bu nedenle, öğretmenlerin olumlu tutum iletmelerini, öğrenen kitleyle çevrimiçi etkileşimin özel yönleri konusunda iyi eğitilmelerini ve e-Öğrenim eğitimi konusunda hevesli olmalarını sağlamak çok önemlidir.

Çevrimiçi öğretim, yüz yüze eğitim sürecinden önemli ölçüde farklıdır. Geleneksel öğretimdeki mesleki uzmanlık ve deneyim, çevrimiçi eğitmenlerin seçiminde tek kriter olmamalıdır. Eğitim ve öğretim etkinliklerini sunarken çeşitli aygıtları ve ağ teknolojilerini kullanmaya yönelik tutum kaçınılmaz olacak ve şüphesiz öğrencilerin başarısını etkileyecektir. Ayrıca herhangi bir çevrimiçi kurs esnasında performansları üzerinde de bir etkisi olacaktır. Bu konuda, eğitmenin yanıt verme süresi de önemlidir: yanıt vermeme veya öğrencilerin isteklerine yanıt vermede makul olmayan gecikmeler kesinlikle öğrenci başarısına katkıda bulunmayacaktır.

Kurs Boyutu

E-Öğrenim kurslarının zaman, yer ve yöntemlerdeki esnekliği nedeniyle, öğrencilerin katılımını ve memnuniyetini kolaylaştırılmaktadır. Fiziksel engellerin ortadan kaldırılması, yapıcı öğrenmenin kurulmasını ve işbirlikli öğrenme için fırsatları teşvik eden daha dinamik etkileşimi mümkün kılar. E-Öğrenimde zaman ve mekan kısıtlaması olmaksızın, öğrenciler her zaman ve her yerde anında iletişim kurabilirler. Ayrıca, çevrimiçi öğretimin sanal doğası, geleneksel sınıflarda yüz yüze iletişimle ilişkili beceriksizliği ortadan kaldırmaktadır. Öğrenciler düşüncelerini çekinmeden ifade edebilir ve tartışma grupları veya çevrimiçi forumlar ve sohbetler aracılığıyla sorular sorabilirler. Şu anda, çoğu e-Öğrenim kursu tamamlayıcı öğrenme ve sürekli eğitim programları bünyesinde gerçekleştirilmektedir ve öğrenciler

çoğunlukla halihazırda iş başında olan kişilerdir. E-Öğrenim kursunun esnekliği; çalışma, öğrenme ve işe gidip gelme saatlerinde e-Öğrenimi uygulamanın verimliliği ve etkilerine ilişkin öğrencilerin algıları olarak tanımlanabilir.

Kursun esnekliği ve kalitesi, e-Öğrencilerin algıladıkları memnuniyet üzerinde önemli bir rol oynamaktadır. Geleneksel sınıf eğitim sürecinin aksine, e-Öğrenim mekan, zaman ve konumla sınırlı değildir, bu sayede öğrenciler yüksek derecede esnekliğe ve birçok kendi hızında öğrenme fırsatına sahiptir. Bu alternatifler, eğitim kurslarının katılımcılarının işlerini, ailelerini ve işle ilgili faaliyetlerini e-Öğrenim ile dengelemelerine olanak tanımaktadır. Gerçekten de, bu yön, öğrencinin öğrenme fırsatları arasından seçim yaparken seçimini çok etkilemektedir. Bu nedenle, çevrimiçi öğrenime sahip kurumların, sanal ortamın avantajlarını keşfetmek ve öğrencilerin ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla maksimum esneklikte dersler tasarlamak için ekstra çaba sarf etmesi gerektiği ortaya çıkmaktadır.

Ancak, tüm bağımsız değişkenler arasında kurs kalitesinin kullanıcının memnuniyet düzeyi ile en güçlü korelasyona sahip olduğu göz ardı edilmemelidir. Genel kurs tasarımı, öğretim materyallerini, etkileşimli tartışma düzenlemelerini ve diğer birçok faktörü içermektedir. Daha fazla memnuniyet için ders programı, tartışma düzeni ve türleri ile ders materyallerinin uygun şekilde hazırlanması gerekmektedir. Ayrıca, e-Öğrenim öğretim uzmanlığı ve teknik yardım en üst düzeyde sağlanmalıdır. Çoğu e-Öğrenim sisteminde, öğrenme süreçleri esnasında herhangi bir sorun ortaya çıkması ihtimaline karşı, yeni e-Öğrenciler için kullanım hakkında dahili yardım sayfaları veya SSS (sık sorulan sorular) bölümü bulunmaktadır. Öğrencilere müfredatlarını ve teknik zorluklarını çözmelerini sağlayacak uygun yardım ile iyi tasarlanmış bir temin süreci, e-Öğrencilerin sahip oldukları belirsizlik hissini ve hayal kırıklığını azaltabilir, bu da daha iyi öğrenme deneyimlerine yol açacaktır. Bu nedenle, e-Öğrenim kursunun kalitesi, öğrencinin algıladığı memnuniyeti önemli ölçüde etkilemektedir.

Teknoloji Boyutu

Araştırmalar, teknolojinin ve İnternet kalitesinin e-Öğrenimde memnuniyeti önemli ölçüde etkilediğini gösteriyor. Birkaç basit fikri ve anlamlı anahtar kelimeleri öğrenmek ve ezberlemek gibi kullanıcı dostu özelliklere sahip bir yazılım aracı, kullanıcılarının çok az çaba sarf etmesini sağlar. Kullanıcılar böyle bir aracı benimseme konusunda daha istekli olacaklar, engeller ortadan kalkacak ve öğrencilerin

memnuniyeti artacaktır. Dolayısıyla, internetin kalitesi ve güvenilirliği ne kadar yüksekse, öğretim çıktısı da o kadar iyi olacaktır. Teknolojinin kalitesi ve güvenilirliğinin yanı sıra ağ iletim hızı da bu nedenle öğrenme çıktıları üzerinde etkisi olan önemli unsurlardır. Teknoloji ve internet kalitesi ifadeleriyle, öğrencilerin mikrofon, kulaklık, elektronik tahta gibi e-Öğrenimde kullanılan BT'ye ilişkin olarak öğrencinin algıladığı kaliteye ve internet bağlantı hızına atıfta bulunuyoruz.

Bununla birlikte, günümüzde e-Öğrenim ortamlarında kullanılan teknolojilerin büyük çoğunluğunun oldukça gelişmiş olduğu da doğrudur. Çoğu e-Öğrenim sistemi, çoklu ortam akış verilerinin paralel işlenmesi için yazılım ve donanımın e-Öğrenim dışı ortamdan daha üstün olduğu yüksek hızlı bir ağ ortamında oluşturulmaktadır. Uygun olmayan teknoloji veya teknolojinin mevcut olmaması kesinlikle önem arz etmektedir. E-Öğrenim ortamlarında, yavaş yanıt süresine sahip zayıf teknolojinin söz konusu olması veya sık sık karşılaşılan teknik zorluklar, öğrencilerin çevrimiçi kurslara katılımı konusunda kesinlikle caydırıcı etkiye sahiptir.

Tasarım Boyutu

Teknoloji kabul modeli (TKM); algılanan kullanışlılığı, bir sistemin uygulanmasından sonra meydana gelen iş iyileştirme dereceleri olarak tanımlamaktadır. Algılanan kullanılabilirlik ve kullanıcı dostu olma özellikleri, öğrencilerin bir yazılım aracına yönelik tutumunu etkiler ve ayrıca bireylerin uygulama esnasındaki inançlarına ve davranışlarına etki eder. Bu modelin e-Öğrenim sürecine uygulanması halinde, bir öğrencinin kurs platformları ve yazılımı gibi medya sunan kurslarda kullanışlılığı ve kullanılabilirliği ne kadar çok algılsa, çevrimiçi eğitime yönelik tutumunun o kadar olumlu olduğu varsayılmaktadır. Bu sonuç olarak öğrencilerin öğrenme deneyimlerini ve memnuniyetlerini artırmaktadır. Aynı zamanda gelecekte e-Öğrenime geçme olasılıklarını da artırmaktadır. Bir e-Öğrenim sisteminde öğrencinin algıladığı değer, çevrimiçi moda geçtikten sonra öğrenme çıktısındaki gelişme algısı olarak tanımlanmaktadır.

Bir e-Öğrenim sistemi faydalı içerikler sağlar ve öğrencileri gelecekteki kariyer gelişimine hazırlamaya yardımcı olur. Bu nedenle, bir e-Öğrenim sisteminin algılanan faydası ne kadar yüksek olursa, öğrencilerin memnuniyeti de o kadar yüksek olur. Bir e-Öğrenim sisteminin kullanım kolaylığı, bireylerin

araçları öğrenmek için ek çaba harcamak yerine dikkatlerini ders materyallerini öğrenmeye vermelerini mümkün kılar. Sonuç olarak, daha yüksek bir öğrenme memnuniyeti ortaya çıkacaktır.

Çevresel Boyut

Uygun geri bildirim mekanizmaları e-Öğrenciler için önemlidir. Değerlendirmedeki çeşitlilik ve başkalarıyla algılanan etkileşim gibi çevresel değişkenler, memnuniyeti önemli ölçüde etkiler. Bir e-Öğrenim sisteminde farklı değerlendirme yöntemlerinin kullanılması, kullanıcıların kendileriyle öğretmenleri arasında gerçek bir bağlantı kurulduğunu ve öğrenme çabalarının uygun şekilde değerlendirildiğini algılamalarını sağlar. Bu nedenle, bu çalışma, bir e-Öğrenim sisteminin çeşitli veya farklı değerlendirme araçları ve yöntemleri sağlaması durumunda, performanslarının değerlendirilmesinden sonra aldıkları geri bildirim nedeniyle kullanıcıların memnuniyetinin artacağını varsaymaktadır. Değerlendirmede çeşitlilik, eğitim sürecinde uygulanan bir dizi farklı değerlendirme yöntemi olarak tanımlanmaktadır.

E-Öğrenimin etkinliğini değerlendirmek için çeşitlendirilmiş değerlendirme yöntemleri mevcut olduğunda, öğrencilerin faaliyetleri ve ilerlemeleri, çoklu geri bildirimler yoluyla düzeltilebilir veya geliştirilebilir. Bu daha iyi performans elde edilmesini sağlar. Çeşitli değerlendirme yöntemleri, eğitimin daha başarılı olabilmesi için öğretmenlerin öğrenme etkilerini farklı açılardan gözlemlemelerini sağlar. Öğrenciler söz konusu olduğunda ise, çeşitlendirilmiş değerlendirme yöntemleri, e-Öğrenim etkinliklerine en verimli, kalıcı ve derin bir şekilde devam etmek üzere farklı değerlendirme şemalarında en iyi çabalarını sergilemeleri için onları motive eder.

❖ Çerçevesel ve Örnekler: 5 Yenilikçi Çevrimiçi Eğitim Örnekleri

1. Hikaye anlatma

Ahlak, duygular vb. gibi hassas konularda çevrimiçi eğitim vermeniz gerekiyorsa, en uygun yöntemlerden biri hikaye anlatmaktır

İnsanlar hikayelerle bağlantı kurar ve hikayeleri hatırlar, bu nedenle bu yöntem modern öğrenme sürecinde yaygın olarak kullanılmıştır ve çoğu ilerici eğitim yaklaşımına dahil edilmiştir. Görünüşte yavan

ve hatta sıkıcı konuları ele almak için onları çok daha somut ve gerçek hale getirerek kullanılabilirler. Bu yöntem aynı zamanda hedef kitleden, özellikle de genç olanlardan daha yüksek düzeyde katılım sağlar.

Hikâyelerin pek çok farklı yolla anlatılabileceğini unutmayın. Etkisi yüksek video draması kesinlikle güçlü bir izlenim bırakabilir, ancak ilgi çekici sözler, görsel prodüksiyon ve iyi şekilde seçilmiş ses efektleri de ilgi çekici olabilir.

2. Senaryonun dallandırılması

Çevrimiçi öğrenme deneyimleri söz konusu olduğunda, dallandırma, öğrencileri sürücü koltuğuna oturtmak ve katılımı artırmak için harika bir yol olabilir. O halde hadi gelin birlikte senaryo tabanlı e-Öğrenim örneklerinin gücüne odaklanalım.

'Kendi macerayı seç' tarzı senaryolar, kullanıcıları bir hikayenin içine çeker ve sonucu kontrol eden kararlara aktif olarak katılmalarına olanak sağlar. Kullanıcılar, sonuçlar hakkında bilgilendirilmek yerine sonuçları deneyimleyerek ustalaşırlar. Bu onların güvenli bir ortamda deneme yanılma yöntemiyle bilgi edinmelerine yardımcı olur.

Karar noktalarıyla ve yapılan seçimlerin etkisini görme olanaklarıyla dolu güçlü video senaryoları olabilir. Ses veya metin tabanlı senaryolar da aynı şekilde işe yarar ve çok daha bütçe dostudur.

3. Yansıtıcı öğrenim

Yansıma yoluyla öğrenmek, hedef kitlenizin "gerçek dünya" etkileşimlerine zihinsel olarak hazırlanmasını sağlar ve ayrıca halihazırda sahip oldukları algılara meydan okumaya yardımcı olur.

Çoğu zaman, en çok yankı uyandıran öğrenme deneyimi, bizi bir an durup düşündüren ve böylece kendi sonuçlarımıza ulaşmamızı sağlayan deneyimlerdir. Bu yaklaşım gerçek bir etkiye sahip olabilir. Öğrencilerden önyargılı fikirlere meydan okumalarını istemek, davranışlarını yeniden gözden geçirmeyi ve değiştirmeyi teşvik etmenin ustaca bir yoludur. Bu, özellikle BT güvenliği veya sağlık ve güvenlik gibi öğrencilerin halihazırda yeterince iyi bildiklerini düşündükleri uyumluluk konuları üzerinde etkilidir. Örneğin, hedef kitleyle etkileşim kurmak ve değişim ihtiyacını görmelerine yardımcı olmak için yansıtıcı sorular, senaryolar ve sosyal anketler kullanabilirsiniz.

4. Adım adım süreç dökümü

Uyumluluk süreçleri, oluşturacağınız iş açısından en kritik eğitim parçaları arasındadır. Bir yandan bunların mümkün olduğunca kolay sindirilebilir olduğundan emin olmanız, diğer bir yandan da gerekli ayrıntı düzeyini paylaşmanız gerekmektedir ve bu ikisi arasında denge kurmanız çok önemlidir. Bunun için görsel bir menü kullanmak harika olacaktır – sürecinizin her aşamasını ayrı bir konu olarak sunabilirsiniz. Bu, öğrencilerin ayrıntılara girmeden önce sürecin büyük resmini görmelerini sağlayacaktır.

Örnek olarak risk değerlendirme sürecini ele alırsanız, her konunun adıma hızlı bir genel bakış sağlamak için tek bir etkileşime başvurabileceğini görürsünüz - bu, aynı zamanda kursu bir tazeleme modülü olarak ikiye katlamayı da kolaylaştıracaktır. Her konuya birden çok sayfa ekleyerek bu yaklaşımı daha karmaşık süreçler için de genişletebilirsiniz.

Son bir vaka çalışması eklemek, adımları bağlama oturarak sürecin gerçek hayatta nasıl kullanılabileceğini gösterecektir.

5. Kaydırmalı 'Ne, neden, nasıl' sayfası

Basit ve pratik bir süreç üzerinde eğitim alırken, öğrencilerin ne yapmaları gerektiğine, bunu neden yapmaları gerektiğine ve nasıl devam edeceklerine odaklanan bir kayan sayfa doğrudan temel bilgilere kısayol sağlayacaktır. Kaydırmalı tasarım, tüm süreci tek bir sayfada gösterdiğinden, doğrusal bir süreci ilk kez açıklamak için mükemmeldir. Ek bir avantajı da, öğrencilerin daha sonra hızlı bir tazelemeye ihtiyaç duyduklarında göz atmasını kolaylaştırmasıdır.

E-ÖĞRENİMİN ZORLUKLARI VE FIRSATLARI

Etkili bir e-öğrenim ortamı yaratmak için gerekli olan boyutlar tanımlandıktan sonra, günümüzde çevrimiçi öğrenmenin zorluklarını ve fırsatlarını belirlemek fayda sağlayacaktır.

Çevrimiçi eğitimcilerin ve kursiyerin karşılaşabileceği ana zorluklar şunlardır.

- İnsan Temasının Eksikliği

"e" elektronik anlamına gelmektedir. Bildiğiniz gibi, e-öğrenim bilgisayarlar ve diğer araçlar aracılığıyla ve son zamanlarda mobil cihazlar aracılığıyla da sağlanmaktadır. Özellikle video konferans uygulamaları kullanmıyorsanız, öğrenci bu tür eğitimi yabancılaştırıcı bulabilir. İnsan doğası gereği sosyal bir varlıktır, bu nedenle diğer insanlarla her türlü kişilerarası etkileşimi ortadan kaldırmak bazı kullanıcılar için motivasyon kırıcı bir faktör olarak görülebilir.

Etkileşim, her başarılı öğretim ve öğrenimin kritik bir bileşenidir. Geleneksel sınıf eğitiminin yerini almayacağı kolaylıkla söylenebilir. Bunun nedeni, belirli içeriklerin çevrimiçi olarak verilmeye uygun olmamasıdır. Bazı eğitim içeriğinin doğası, göreceli değeri veya önemi, klasik eğitim gerektirmektedir (ör. sosyal beceriler eğitimi). Öte yandan, bazı eğitim türleri (örneğin BT becerilerinin kazanılması) çevrimiçi eğitime çok uygundur.

- **Sıkılma**

Bir süredir bu sektördeyseniz, birçok makalenin ve tartışmanın öğrencilerle nasıl etkileşime geçileceğine ve öğrencilerin nasıl motive edileceğine odaklandığını fark etmişsinizdir. Hatta e-öğrenme ile ilgili temel sorunlardan biri, öğrencilerin içeriği sıkıcı buldukları için motivasyonlarını kaybetmeleri ve dersi bırakmaları veya memnuniyetsiz ve dikkatsizce takip etmeleridir.

- **Odak Eksikliği**

Sınıfta çalışırken dikkatinizi dağıtacak pek fazla şey yoktur (tabii... diğer öğrenciler dışında!). Öte yandan, evde ders çalışırken odağı kaybetmek çok daha kolaydır. Bunun nedeni, öğrencinin gerçekten kimsenin onları izlemediği ve kontrol etmediği izlenimine sahip olmasıdır. Ayrıca, öğrencilerin kişisel alanlarında (yatak odaları gibi) dikkatlerini dağıtabilecek birçok şey bulunmaktadır.

- **Teknik Konular**

Pek çok öğrenci, çevrimiçi kursların gerektirdiği yüksek bant genişliğine veya güçlü internet bağlantısına sahip değildir ve bu nedenle sanal sınıf arkadaşlarına yetişemez: Zayıf monitörleri, Kurs Yönetim Sistemini takip etmeyi zorlaştırır ve öğrenme deneyimleri sorunlu hale gelir.

Ayrıca, çoğu kampüs dışında yaşamakta ve seçtikleri kursun teknik gereksinimlerine uyum sağlamakta zorlanmaktadırlar. Bazılarının bilgisayarları bile yok ve teknik yardım için Öğrenme Kaynak Merkezlerinden yardım istemektedirler. Bu sorunun tek çözümü, belirli bir kursa kaydolmadan önce ne tür bir teknolojik desteğe ihtiyaç duyacaklarını tam olarak bilmek ve kursu başarıyla tamamlamak için kendilerini uygun şekilde donatmaktır.

- **E-öğrenmenin Uygun Olmaması**

Bazı öğrenciler, bir insan eğitmeni ile canlı deneyim ve tam etkileşim isterler ve diğer bazı öğrenciler bilgisayar aracılığıyla öğrenmekten hoşlanmazlar. Birçok birey görsel stil yerine işitsel veya kinetik öğrenme stiline sahiptir. Elektronik eğitim bu bireyler için en verimli yöntem değildir. Sınıf, kendi kendine çalışma ve sanal ortamda öğrenme motivasyonu olmayan bireyler için önemli olan rehberlik ve yapıya sahiptir. Bu öğrenenler için daha iyi çözüm geleneksel eğitimidir, ancak eğitim e-öğrenme projeleriyle desteklenebilir.

- **Azalan Bilgi Hafızası denen bir durum söz konusudur.**

Çoğu e-Öğrenim kursu, yoğun bir şekilde tasarlanmıştır: büyük bilgi yığınları, kısa süreler içinde öğrenilebilecek sindirilebilir bölümlere ayrılmaktadır. Eğitimciler, mikro öğrenmeyi çevrimiçi kurslarına dahil edemezlerse çabalarının istenen sonuçları getirmediğini görebilirler. Mikro öğrenme çok etkilidir çünkü öğrencilerin küçük bilgi parçalarını akılda tutmalarını sağlayarak çalışmalarını odaklı ve verimli hale getirir.

Öte yandan, Öğrenme Yönetim Sistemleri ve e-öğrenme birçok ilginç fırsat sunabilir. İşte birkaçı:

- **Adapte Edilebilirlik**

E-öğrenmenin en güzel yanlarından biri, yazılım ve teknolojinin yeni pedagojik teorilere göre kolayca evrim geçirebilmesidir. Herkes Oyunlaştırma hakkında konuşuyor ve öğrenciler bunu mu istiyor? - hiç sorun değil. Eğitim platformunuzda yeni bir modül geliştirmeniz ve tüm öğrencilerinize anında tüm avantajları sağlamanız yeterlidir.

- **Esneklik**

Daha önce de belirttiğim gibi günümüzde e-öğrenme mobil cihazlar üzerinden de sunulabilmektedir. Bu, insanların hemen hemen her yerde, istedikleri zaman öğrenmeye başlayabilecekleri anlamına gelmektedir. Öğrenciler sabah işe gidip gelirken yollarında akıllı telefonlarını getirerek kurs görebilirler.

- **Raporlama**

Yararlı bilgi ve gerçekten kullanabileceğiniz verileri toplamak için, standartları ve birleşik bir yaklaşımı kullanarak raporlama yaparken son derece hassas olmanız gerekmektedir. Modern teknolojiler sayesinde, değerlendirmeye çalıştığınız öğrenci sayısı ne olursa olsun, ihtiyaçlarınıza uygun raporları otomatik olarak oluşturmak son derece kolaydır.

- **Yönetim**

Tabii ki raporları hemen almak önemlidir, ancak verilerinizi ve raporlarınızı gelecekteki analizler ve geçmiş takibi için istediğiniz zaman alabileceğiniz bir yerde tutmanız da çok önemlidir. Kolayca kaybolabilecek veya tahrip olabilecek devasa kağıt klasörlerine hayır deyin. Artık öğrencinizin kayıtlarını kalıcı ve göz atması kolay bir organizasyon sisteminde tutmak için veri tabanlarından ve çevrimiçi depolamadan yararlanma zamanı.

- **Geliştirilmiş işbirliği ve etkileşim**

Elektronik öğrenme, uzmanlar ve akranlarla geleneksel öğrenmeye göre daha fazla işbirliği ve etkileşim sunar. Etkileşimli bir çevrimiçi ortam oluşturan öğretim yöntemleri ve bilgi iletişim teknolojileri şunlardır: vaka çalışmaları, gösteriler, simülasyonlar, akışlı videolar, çevrimiçi referanslar, koçluk ve rehberlik, tartışma grupları, proje ekipleri, sohbet odaları, e-posta, bülten panoları , öğreticiler, SSS'ler ve sihirbazlar. Uzaktan eğitim, geleneksel öğrenmeye göre daha eleştirel akıl yürütmeyi teşvik eder çünkü etkileşim küçük öğrenci gruplarında daha iyi gerçekleşir. Çevrimiçi kurslardaki öğrenciler, konu hakkındaki tartışmalar nedeniyle, geleneksel bir kursa göre dersin konusunu daha iyi anlarlar. Bir araştırma, çevrimiçi öğrencilerin sınıftaki diğer öğrencilerle daha fazla akran temasına sahip olduğunu, bundan daha çok keyif aldıklarını, sınıf çalışmasına daha fazla zaman harcadıklarını, materyali daha iyi anladıklarını ve geleneksel sınıftaki öğrencilere göre daha iyi performans sergilediklerini gösteriyor

- **Kişiselleştirilmiş Öğrenme**

Kişiselleştirilmiş öğrenmenin, öğrenme içeriğinin daha yüksek düzeyde hafızada kalması üzerinde etkili olduğu kaydedilmiştir. Öğrenme stillerinde bireysel farklılıklar vardır ve e-öğrenme bunların hepsini destekler veya geliştirmek için kullanılabilir. E-öğrenme ayrıca öğrencinin yeterlilik düzeyine uygun yüksek düzeyde bir simülasyon sağlar. İnsanlar kendi tempo ve hızlarında öğrenebilirler. Ayrıca kurs materyallerini gerektiği sıklıkta gözden geçirme fırsatına da sahiptirler. Öğrenme materyallerini kendi ihtiyaçlarına göre özelleştirebilir, öğrenme süreçlerini kontrol edebilir ve kursun içeriğini daha iyi anlayabilirler. Dahası, e-Öğrenimin doğası, ders materyalini, boyutu öğretmenin amacına göre değiştirilebilen çeşitli bilgi paketlerine ayırmaya olanak sağlar. Öğrenme içeriğinin daha küçük birimler halinde sunulması, eğitim sürecinin algılanan etkinliğine katkıda bulunan kalıcı öğrenme etkisine daha fazla katkıda sağlar. Daha yoğun e-öğrenim kursunun, geleneksel öğrenmeye kıyasla, hafızada kalma oranını %25-60 oranında artırdığının altı çizilmelidir.

- **Zamanında bilgiye erişim**

Web tabanlı eğitim hizmetleri, öğretmenlerin dersleri ve öğrenme materyallerini kolayca ve anında güncellemesine olanak tanır. Bu, eğitim içeriğini taze ve tutarlı tutar. Öğrenciler, ihtiyaç duyulmadan hemen önce alınabilecek en güncel bilgilere anında erişebilir. Elektronik eğitimin geleneksel öğrenmeye göre %50-60 daha iyi bilgi tutarlılığına sahip olduğu kanıtlanmıştır.

- **Önemli maliyet tasarrufu**

Maliyetlerdeki büyük düşüş, seyahat masraflarının ortadan kaldırılmasından kaynaklanmaktadır. Elektronik olarak yürütüldüğünde, verimli dağıtım ve öğretmenler ve danışmanlar için yüksek maaşların ortadan kaldırılması nedeniyle eğitim kullanıcı başına daha ucuzdur. E-öğrenmenin en büyük faydası, öğretim elemanı ile öğrenciyi bir arada tutmanın masrafını ve zahmetini ortadan kaldırmasıdır. Kuruluşlar, klasik eğitimi elektronik eğitim ve öğrenimle değiştirirken %50-70 arasında tasarruf sağlayabilir. E-eğitimde, kurslar daha kısa oturumlar halinde ve birkaç gün veya haftalar halinde düzenlenebilir, böylece kuruluşlar günlerce bir çalışan kaybetmez. Öte yandan, çalışanların seyahat etmelerine gerek kalmaz ve üretkenliği artırır ve zamanlarını verimli kullanırlar.

ETKİLİ BİR E-ÖĞRENİM KURSU OLUŞTURMAK İÇİN TEMEL KURALLAR

Bazı ön düşünceler

E-öğrenim, uzun vadede kurumsal büyümenin sürdürülmesi için doğru becerilere sahip profesyonellerin yetiştirilmesinin getirdiği faydaları sunmaktadır. Bununla birlikte, belirli bir eğitim programındaki içeriğin tasarım analizi bazen kolayca anlaşılamayabilir veya eksik bırakılabilir. İş odaklı net bir plan oluşturmak, tasarımcıların veya ürün yöneticilerinin tasarımın ötesinde ne olduğunu görmelerine yardımcı olabilir. Öğrenme hedefleri, başarı kriterleri ve bağlam, herhangi bir içeriği düzenlemeden önce göz önünde bulundurulması gereken temel faktörlerdir. Öğretim Tasarımcıları ve/veya ürün yöneticileri bir öğrenme ürününün tasarımını derinlemesine incelemeyen önce üzerinde çalışılması gereken 5 husus vardır:

- **Organizasyonun misyonu ve öğrenme bağlamıdır.**

Herhangi bir organizasyonun misyonu, vizyonu ve değerleri, tüm tasarımcıların çevrimiçi kurslar tasarlariken ilk durağıdır. Amaçlanan öğrenme girişimi dahil edilmezse veya çevrimiçi kurs kuruluşun misyonunu yansıtmazsa, zaman ve çaba boşa harcanacaktır.

Öğrenme bağlamı 3 faktörden etkilenir: öğrenme uygulamaları, iş uygulamaları ve teknolojiler. Çoğu organizasyonda, öğrenme uygulamaları genellikle gayri resmi olarak sunulur, örneğin günlük görevler veya deneme yanılma yoluyla öğrenme gibi. Bunlar, "en iyi uygulamalar" biçiminde bir dizi öğretici veya iş yardımı hazırlanarak gerçekleştirilebilir. İş uygulamaları e-postayla gönderilebilir veya web semineri iletişimleri olarak kaydedilebilir. Mesleki gelişim eğitimi, kurs tasarımı için bir prototip modül olarak da sunulabilir. Teknolojilerden, tamamen çevrimiçi, karma veya yüz yüze olmak üzere farklı biçimlerde öğrenci merkezli modellere odaklanan özelleştirilmiş Öğrenme Yönetim Sistemi (ÖYS) kullanılarak istifade edilebilir. Tam çevrimiçi çözümler, personel için eşzamanlı olmayan veya eşzamanlı öğrenme merkezleri olabilir. Yüz yüze çözümler, hedef kitle ve paydaşlara yönelik bilgilendirme oturumlarıdır. Yukarıdakilere ek olarak, öğrencilerin e-posta ve sosyal medya aracılığıyla etkili iletişime ihtiyacı vardır. Bu iletişim, çevrimiçi tartışma forumlarında ve çalıştay etkinliklerinde başarı öyküleri paylaşarak gerçekleştirilebilir.

- **Öğrenme teorileri**

İşyerinizdeki farklı epistemolojileri düşünmeye ve incelemeye başlayın. Bunlar, her projenin öğretim hedeflerine ve kriterlerine göre değişebilir. Bilişsel, davranışsal ve yapıcı öğrenme yaklaşımlarının bir karışımı olabilir. Çoğu işyerinde ve/veya eğitim kurumunda, hedef kitle yetişkin öğrenciler olduğunda yapılandırmacılık hakim olabilir ve başı çekebilir. Yapılandırmacılık, çevrimiçi tartışma forumlarında deneyimlerini paylaşarak bilgiyi ve onun uygulamasını oluşturan insanlar etrafında inşa edilir. Bir öğrenme stratejisi olarak öğrenme desteği, en iyi şekilde mikro öğrenme (küçük boyutta öğrenme) ile oluşturulur. Bu, 21. yüzyıl yetişkin öğrencilerine hitap ederken çok faydalı olacaktır. Yetişkin öğrencilere de yardımcı olacak bir başka konu da angajman, UDL (Öğrenme için Evrensel Tasarım) gibi fikirler üzerinde birlikte başarı kriterleri oluşturmak ve çevrimiçi hedef kitleyle birlikte açıklayıcı geri bildirim yazmaktır.

- **Öğrencilerin Kitle Analizi**

Öğrenenlerin özellikleri, süreç başlamadan önce e-Öğrenim kursunun tasarım formatının belirlenmesinde hayati bir rol oynar. BU özellikler çok fazla olmakla beraber, bazılarını burada listeleyebiliriz.

- Yetişkin öğrenciler, bazen organizasyonun beklentilerini karşılamayan ve/veya 21. yüzyıl hedef kitlesinin ihtiyaçlarını karşılamayan kısa ama öz modülleri tamamlama ve/veya kurs sayfaları tasarlama eğilimindedir.
- Daha az metin/okuma içeren etkileşimli dijital medya, bilgi grafikleri, iş yardımcıları ve mikro öğrenme etkinliklerinin bir karışımını tercih ederler.
- Bazı yetişkin öğrenciler yönergeleri takip ederler ve mevcut çevrimiçi kurslarının tasarım örneklerini sergilerlerken, diğerleri buna katılmazken.
- Meşgul olduklarında belirli görevlerin tamamlanmasını hızlandırma eğilimindedirler ve canlı veya kayıtlı web seminerlerinin iyi motive edici olduğuna inanırlar.
- Güncellenmiş eğitimlerin harika bir katkı sağlayabileceğini iddia ederler ve eğitimin ve organizasyonun etkinliği konusunda farklı algılara sahiptirler.
- Yetişkin öğrenci grupları, başarı ve motivasyon açısından çok heterojendir.

- Her yıl farklı aşamalarda yeni beceriler kazanmak için motive edici ve sürekli eğitime ihtiyaçları vardır.
- Yetişkin öğrenciler kendi hızlarında kendi başlarına çalışma konusunda esnektirler ve mesleki gelişim çalıştayları esnasında bireysel olarak veya grup halinde çalışabilirler.
- Yetişkin öğrenciler, mesleki gelişim atölyeleri sırasında bireysel veya grup halinde çalışabilirler

- **Durumsal Faktörler**

Maliyet, erişim ve kalite, her zaman iç içe olan ve öğrenme ürününün tasarımı etkileyen faktörlerdir. Çalışma ortamlarında, 3 faktörün hepsinin bir araya geldiğini görmek çok nadirdir. Üç toplantıdan en fazla ikisini görebiliyoruz, üçüncüye ulaşamıyoruz. Projenin kısıtlı bir bütçesi olduğunda, projenin her aşaması için maliyetleri ve tamamlanma tarihlerini dikkate alan net ve önceden hazırlanmış bir iş planına sahip olmak önemlidir. Her yetişkin öğrenci, ÖYS'nin tüm özelliklerine erişmek için güçlü ve güvenilir bir internet bağlantısına erişimi olmalıdır. Öğrenme ürününün/prototipinin değerlendirme sürecinde, yetişkin öğrencilerin geribildirimlerinden sonra beklentileri ve başarı kriterlerini yansıtmak ve karşılamak için kalite güncellenebilir veya değiştirilebilir.

- **Tasarımcının e-öğrenmeye yaklaşımı**

Bu her zaman tanınmayabilir veya gözden kaçabilir. Öğretim Tasarımcısı veya ürün yöneticisinin kendileri de yetişkin öğrencilerdir. Tanım olarak, tasarımcılar da yetişkin öğrencilerdir. Bu nedenle, kullanılan herhangi bir öğrenme yaklaşımı e-Öğrenim kursu tasarım aşamasına getirilmelidir.

Özetlemek gerekirse, çevrimiçi yetişkin öğrencilerle yüz yüze tanışmak her zaman mümkün olmadığında, moderatörün müdahalesi olmadan bilgilerini oluşturan bilişsel yaklaşıma daha fazla vurgu yapılmalıdır; bu, herhangi bir tasarlanmış çevrimiçi eğitim programında vurgulanabilecek bir şeydir. Tasarımcılar olarak herhangi bir öğrenme ürününün içeriğinin farkında olmamız gerektiğini unutmamak gerekir. Bağlamsal öğrenme faktörü sosyal olabilir, konudan, yetişkin öğrencilerin geçmiş deneyimlerinden, konuya yönelik tutumlarından ve yeni materyal öğrenmeyi etkileyen kendi profesyonel geçmişlerinden etkilenir.

Neden iyi bir e-öğrenme tasarımı zorunludur

Pek çok insanın kitapları kapaklarına göre değerlendirdiği doğruysa, aynı şey çevrimiçi kurslar ve kurumsal e-Öğrenim modülleri için de geçerlidir. Kötü grafikler, kafa karıştırıcı gezinme ve uyumsuz renkler korkunç bir dijital rotaya eşittir.

Çoğu zaman içeriğin ne kadar iyi olduğu önemli değildir, çünkü çok az insan mükemmel içeriğinizden bir kepçe almak için korkunç görsellere katlanır. Kötü bir e-Öğrenim tasarımıyla iyi bir kurs bu kadar kolay ölüme terk edilir.

Öğretim Tasarımı uzmanları, etkili bir e-Kurs tasarlamak için beş ana bileşene dikkat etmenin çok yararlı olacağını söylüyor: hedef kitle, ders yapısı, sayfa tasarımı, içerik katılımı ve kullanılabilirlik

1. Hedef Kitle

Kurs, dinleyiciler göz önünde bulundurularak tasarlanmalıdır; Başarının ana anahtarı, öğrencilerin ihtiyaç duyduğu şeyi sunmaktır. Bir kurs tasarlamaya başlamadan önce, aşağıdaki sorular temelinde bir izleyici analizi yapılmalı

- **Öğrencilerin arzu ettiği sonuçlar nelerdir?**

Öğrencilerin ihtiyaçlarının anlaşılması, kursu neden aldıklarını, kendileri için yaratacağı iş miktarına ilişkin algılarını ve öğrenme beklentilerini bilmek anlamına gelmektedir. Bu bilgiyi elde etmek için bir anket yapmak veya öğrencilere bu kursu bitirdikten sonra beklentilerinin ne olduğunu sormak faydalı olabilir. Bu bilgi, kurs hedeflerinin oluşturulmasına ve kurs içeriğinin bu hedeflerle uyumlu olmasını sağlamaya yardımcı olacaktır. Tüm bu bilgiler, kurs tasarlanmadan önce bilinmelidir.

- **Kurs ön koşulları nelerdir?**

Kurs bir öğrenme yolunun parçası mı yoksa bireysel bir kurs mu? Kullanıcıların bu kursa katılmadan önce sahip olması gereken bilgiler nelerdir? Bu kurs yeni başlayanlar için mi yoksa uzmanlar için mi? Kursu kimler katılacak? Yöneticiler mi yoksa teknik kişiler mi? Onların eğitim geçmişi nedir? Öğrencilerin yaşı kaç? Bazı kişilerin bunu uygunsuz bir soru olarak görebileceğini biliyorum, ancak yetişkinler için bir kurs

tasarlamak, gençler ve hatta küçük çocuklar için bir kurs tasarlamaktan farklı olduğundan bu bilgiyi bilmeniz gerekir.

- **Öğrenme ortamı nedir?**

Öğrencilerin eğitimlerini nasıl alacaklarını anlamalısınız. Çevrimiçi mi yoksa yerinde mi alacaklar? Eğitim materyallerine erişmek için dizüstü bilgisayarlarını mı yoksa cep telefonlarını mı kullanacaklar? Öğrencilerin sahip olduğu yazılım ve donanım nedir? Bu bilgileri anlamak, kurs için doğru formatı seçmenize yardımcı olacaktır.

Yukarıdaki soruların yanıtlarını bilmek, kurs tasarımcılarının hedef grupları hakkında iyi bir genel bakışa sahip olmalarını sağlayacaktır.

2. Kurs Yapısı

Kurs yapısı kavramı, konuları ve kurs boyunca bunların sıralamasını içermektedir. Kurs hedefini gerçekleştirmek için öğrenme materyalini iyi bir sırayla düzenlemek çok önemlidir. Öğretim Tasarımcılarının kullandığı araçlardan biri de hikaye panosu oluşturmaktır. Kurs sıralaması ve her bir kursun boyutunun büyük mü küçük mü olduğu hakkında net bir görüşe sahip olmalarına yardımcı olduğu için çok güçlü bir araçtır. Gerçekten etkili olabilmesi için, bir çevrimiçi eğitim kursunun bazı basit ama gerekli ipuçlarını izlemesi gerekir.

- **Uzun Modüller Oluşturmaktan Kaçının**

PowerPoint yapıyorsanız modül başına 10 slaydı geçmeyin ve video oluşturuyorsanız maksimum 3 ila 20 dakika arasında yapın. İnsan beyni genellikle 20 dakikadan daha uzun süre odaklanamaz, bu nedenle bilgiyi iyi bir şekilde hafızada kalmasını sağlamak için materyalinizi kısa tutmanız gerekir. İçeriği daha küçük parçalara bölmek, bir öğrenmenin hafızada daha iyi kalmasını sağlayacaktır.

e-Öğrenim bağlamında mikro öğrenme ve nörobilimin ne olduğuna daha derinlemesine bakalım.

Mikroöğrenme ve Sinirbilim

Mikro öğrenme, çok dolu bir programı olan ve hareket halindeyken öğrenmekten hoşlanan insanlara yönelik bir eğitim yöntemidir. Bu, genellikle birkaç saniyeden 20 dakikaya kadar değişen içerik sunumu, inceleme, uygulama, yansıtma, davranışsal yönlendirme, performans desteği, hedef hatırlatma, ikna edici mesajlaşma, görev atamaları, sosyal etkileşim, teşhis, koçluk, yönetim etkileşimi veya diğer öğrenme ile ilgili metodolojilerin herhangi bir kombinasyonunu sağlayabilen, öğrenme ile ilgili etkinliklerde nispeten kısa meşguliyetleri içeren bir öğrenme türüdür.

Nörobilimciler, zihnimizin nasıl çalıştığını ve öğrendiğini keşfettiler. İyi bir öğrenme materyali sunabilmemiz için zihin işlevselliğimizi anlamamız bizim için çok önemlidir. Araştırma ve çalışmalara göre, insanın belirli bir konuya 20 dakikadan fazla konsantre olamayacağını söylediler. Zihin odağını kaybeder ve öğrenmeyi bırakır. Öğrenme süreci beynimizi ve işlevselliğini çok fazla değiştirdiği için, bu değişikliklerin olmasına izin vermemiz, beynimize rahatlaması ve öğrenmesi için zaman vermemiz çok önemlidir.

Araştırmaya göre, iki farklı düşünme ve problemlerle başa çıkma ve hatta öğrenme modumuz var: odaklanma modu ve dağınık mod. Beynimiz bir şeye konsantre olmaya çalıştığında odaklanma moduna girmektedir. Örneğin, belirli bir matematik denklemini çözmeye veya belirli bir konuyu derinlemesine incelemeye veya işinizle ilgili kritik bir karar almaya çalıştığınızda. Ancak dağınık mod daha rahattır, yaratıcılığınızı serbest bırakan ve belirli bir soruna yenilikçi bir çözüm bulmanıza, hatta sizin için tamamen yeni olan bir kavramı öğrenmenize yardımcı olan moddur.

Dr.Barbara Oakley öğrenme hedeflerimize ulaşmak için her iki moda da ihtiyacımız olduğu ifade edilmiştir. Bu nedenle, beynimize odaklanma modundan dağınık moda geçmek ve bunun tersi için gereken zamanı vermek için öğrenme yöntemlerimizde mikro öğrenmeyi kullanmak çok önemlidir.

- **Grafikleri kullanın**

Her zaman bir fikri/kavramı veya ifadeyi açıklayan grafikler veya bilgi grafikleri kullanabilirsiniz. Her grafiğin veya resmin bir amacı olmalıdır. Bilgileri basitleştirmek ve akılda kalıcı kılmak için tabloları, çizelgeleri ve grafikleri kullanın: Birkaç sıkışık slayt yerine daha basit slaytlara sahip olmak daha iyidir.

- **Etkileşimli bir konseptin doğru kullanımı**

Bir kurs yapısı uygun miktarda etkileşime sahip olmalıdır. Çok fazla aktivitenin dersi karıştırabileceğinin farkında olmakla birlikte, bir kursa bir alıştırma veya herhangi bir aktivite kaynağı eklemek mümkündür. Bu nedenle, uygun sayıda faaliyetin dahil edilmesi önemlidir (yani, kural olarak modül başına bir ana faaliyet).

- **Sayfa Düzeni**

Sayfalar açık, iyi organize edilmiş ve basit olmalıdır. Bazı önemli ipuçlarını takip ederek çok karmaşık bir tasarımdan kaçınmak mümkündür ve kaçınılmalıdır:

- **Şablon kullanın**

Şablonlar, tutarlı bir kurs tasarımına sahip olmanıza yardımcı olacak ve siz ve meslektaşlarınız için çalışmayı kolaylaştıracaktır. Projenize, projenin geri kalanında kullanacağınız yazı tiplerini, başlıkları ve renkleri ayarladığınız iyi bir şablon tasarlayarak başlayın.

- **Grafikler ve metin arasındaki dengeyi koruyun**

Grafikler ve metinler arasında iyi bir denge kurmayı unutmayın. Grafiklerin kavramları ve fikirleri kolaylaştırmak için iyi bir araç olduğunu bilsek de, çok fazla grafik öğrencilerin kafasını karıştıracaktır

- **Gezintiyi basitleştirin**

Kurs akışına dikkat edin. Kurslarınız, karışıklığı önlemek için mantıklı bir ilerleme ve navigasyon modeli izlemelidir. Talimatlara yer verin.

- **Kurs akışına dikkat edin**

Kurslarınız, karışıklığı önlemek için mantıklı bir ilerleme ve seyir düzeni izlemelidir. Bir e-öğrenim kursunda gezinmek zor olmamalı; kullanıcıların takılıp kalmaması için her zaman talimatlara yer verin.

- **Renk uyumunu sağlayın**

Öğrencilerinizin içeriğinizde kolay hareket etmesine yardımcı olmak için renkleri uygun şekilde kullanın. Dengeli ve parlak renkler kullanarak vurgu oluşturan bir renk şeması seçin ve aynı şemayı tüm derslerde ve içeriklerde tekrarlayın. Burada, e-Öğrenim programı boyunca öğrencileri motive etmek için belirli renklerin nasıl kullanılacağına odaklanılmaktadır.

- **Görsel Hiyerarşi Uygulayın**

Tüm yazı tipi stilleri, yazı tipi boyutları ve resim boyutları aynı olsaydı bir dergiden nasıl keyif alırdınız?

Renklerin e-Öğrenim için önemi

Bir e-Öğrenim modülünde arka plan, öğeler ve diğer resimler için kullanılan renk önemlidir. Öğrenciyi çok özel şekillerde motive ettiği bilimsel olarak kanıtlanmış renkler vardır. Doğru kullanıldığında, renk kombinasyonları öğrencinin bir e-Öğrenim programı sırasında odaklanmasına ve nihayetinde öğrenme hedeflerine ulaşmasına yardımcı olabilir. Öte yandan, e-Öğrenim sanatı için zayıf renkler dikkat dağıtıcı, sinir bozucu ve iç karartıcı olabilir ve öğrencinin deneyimini mahvedebilir. İşte e-Öğrenim kursunuz için renk seçerken aklınızda bulundurmanız gereken bazı ilginç noktalar.

Konsantrasyon için Yeşil Kullanın: yeşil - yaşamın rengi - genellikle denge ve sakinlikle ilişkilendirilir. Bilimsel olarak, odak ve verimliliği destekleyen düşük bir dalga boyuna sahiptir. e-Öğrenim tasarımında, özellikle netliği vurgulayan ve öğrencilerin hatalardan kaçınması gereken modüllerde, öğrencilerin konsantrasyon seviyelerini artırmak için yeşil kullanılabilir. Yeşilin ayrıca onarıcı özelliklere sahip olduğu kanıtlanmıştır, bu nedenle yorucu olacağını düşündüğünüz modüller için e-Öğrenim sanatına yeşili dahil etmek iyi bir uygulamadır.

Turuncu ile Coşku İnşa Edin: turuncu—gün batımının rengi—zevk ve coşkuyla ilişkilendirilir. Bu, öğrencilerinizin ruh halini aydınlatmak için mükemmel bir renktir. e-Öğrenim kursları için kullanıldığında, turuncu renkli sanatlar, öğrencileri yeni modüllere veya yeni öğrenme etkinliklerine alıştırmak için kullanılabilir.

Mavi ile Üretkenliği Artırın: mavi, üretkenlikle olan bağları nedeniyle kurumsal ortamlarda ve akademik çevrelerde sıklıkla kullanılır. e-Öğrenim tasarımcısı, öğrencilerin daha fazlasını başarmasına yardımcı olmak için maviyi de uygulayabilir. Mavi renkli e-Öğrenim sanatı da önemlidir çünkü renk bilgi ve iletişim için motivasyonu tetikler.

Bu özel renk ipuçları çok faydalı olsa da, e-Öğrenim boyunca kullanılan genel renk kombinasyonunu kontrol etmek önemlidir. Tek renkli renkler, tekil fikirler için etkili olsalar da sıkıcı olabilirken, sıcak, coşkulu renkler öğrenciyi aşırı uyarabilir ve odaklanmayı

Zor bir okuma olacağı kesin. Aynısı e-Öğrenim kursunuz için de geçerlidir. Metinlerinizi başlıklardan başlayarak alt başlıklara, gövdeye ve geri kalanına kadar ayırt edin. Buradaki fikir, öğrencinizi en önemli içerikten bir sonraki önemli içeriğe vb. yönlendirmektir. Bu şekilde, öğrenci ilk bakışta önemli bilgileri ayırt eder ve tüm içerik boyunca akıp giderler.

- **Tutarlı bir stil sergileyin**

Yapmak isteyeceğiniz son şey öğrencinizin kafasını karıştırmak veya dikkatini dağıtmaktır ama bütünlüğü olmaya stilin yaptığı da tam olarak budur. Uygulamada benzer yazı tiplerini, şekilleri ve renk kombinasyonlarını kullanın. Görüntülerin parlaklık ve kontrastının veya renk sapmalarının belirgin şekilde farklı olmadığından emin olun. Öğrencinin içerikle birlikte akmasını ve yalnızca kasıtlı olarak eklediğiniz işaret direklerinin etrafında duraklamasını istiyorsunuz. Bir e-Öğrenim modülü boyunca tek tip bir tema kullanmak standart bir uygulamadır.

- **Bol Boşluk Kullanın**

Çok sayıda beyaz boşluk, tasarımınızı düzenlemenize yardımcı olur ve kullanıcıların kursun ana içeriğine odaklanmasına yardımcı olur. Beyaz boşluklar -ki bunlar mutlaka beyaz değildir- sayfada boş bırakılan boşlukları ifade eder. Tasarımda, metinleri ve diğer öğeleri öne çıkarmak için kullanılırlar.

- **Okunaklı Yazı Tipleri Kullanın**

Bu neredeyse hiç akıllıca değil ama bahsetmeye değer. Metninizi güzel ve çekici hale getirmeye çalışırken, aynı derecede net, profesyonel ve okunması kolay olduğundan emin olun. Uzmanlar, çevrimiçi içerik için en az 16 piksellik sans serif yazı tiplerini kullanmanızı tavsiye ediyor. Ayrıca, bir sayfada yalnızca 2 veya 3 yazı tipi kullanmak en iyisidir.

- **Gezinmeyi kolay ve sezgisel hale getirin**

Öğrencilerin e-Öğrenim kursunuzda ileri geri gitmesini kolaylaştırın. Daha geleneksel bir seyir yapısıyla gitmek en iyisidir; sezgisel olan biri. Bunu yapmak için, kaçırılması zor gezinme işaretçilerine ve kullanıcıların testler, kaynaklar, forumlar vb. gibi önemli bölümlere kolayca geçiş yapmalarına olanak tanıyan tıklanabilir bir çubuğa sahip olduğunuzdan emin olun.

3. İçerik Etkileşimi

İçerikle ilişki kurma, e-Öğrenimde geleneksel eğitimden daha önemlidir. Bunun nedeni, çoğu e-Öğrenim kursunun kendi hızınıza uygun olacak şekilde tasarlanmış olmasıdır. Bu nedenle, eğitici etkileşim eksikliğini telafi etmek için öğrencilerinizin içeriğinize nasıl dahil edileceğine odaklanmalısınız. İşinizi kolaylaştıracak bazı adımlar şunlardır.

- **Akıllı Hedefler belirleyin.**

E-öğrenmenizin hedefleri spesifik, ölçülebilir, ulaşılabilir, ilgili ve zamana bağlı olmalıdır.

- **Birkaç Etkileşimli Grafik Ekleyin.**

Öğrenci ne kadar çok etkileşime girerse, o kadar çok öğrenecektir. Grafikler kavramın sunulmasını kolaylaştırıyorsa, etkileşimli grafikler bilginin akılda tutulmasını kolaylaştıracak ve öğrencilerinizi öğrenmeye devam etmeye teşvik edecektir.

- **Köprüler kullanın**

e-Öğrenim içeriğini tasarlarken, öğrencilere yeni kavramları göstermek ve onlara ilginç bulabilecekleri yeni bir konu hakkında ekstra bilgi vermek için bunları eklediğinizden emin olun.

- **Kısa sınavlar ve değerlendirme ekleyin**

Kısa sınavlar, öğrencilerin bilgilerini test etmelerine ve ana kavramları öğrendiklerinden emin olmalarına yardımcı olacaktır. Kursun ana hedeflerinin anlaşıldığını test eden sorular sorduğunuzdan ve öğrencilerinizin anlamalarına yardımcı olmak için her soruya her zaman geri bildirim sağladığınızdan emin olun.

- **Egzersizlere yer vermeye çalışın.**

İçeriği bölmek için egzersizler ekleyerek öğrencilerinizin katılımını sağlayın.

- **İçeriğinizi oyun haline getirin.**

Öğrenmede oyunlaştırma, bir oyunun kurallarını öğrenme materyaline uygulamak anlamına gelmektedir. Kursta ilerledikçe ödül mahiyetinde rozetler, çıkartmalar ve puanlar vererek öğrencilerinizi öğrenmeye

devam etmeye teşvik edin. Oyunlaştırmayı uygulamanın en kolay yolu yapısal oyunlaştırma kullanmaktır. Bu konsept, öğrencilerin kurs boyunca kaydettiği ilerleme için ödüller verir. Örneğin, izledikleri her video için 100 puan kazanıyorlar ve her 3 video için bir rozet kazanabiliyorlar vesaire. İnternette kursunuzu nasıl oyun haline getirebileceğinizi gösteren birçok örnek bulunmaktadır. Yapısal oyunlaştırma, bir Öğrenme Yönetim Sistemi yardımıyla gerçekleştirilebilir veya kursunuzun yazma araçlarının yardımıyla tasarlanabilir.

4. Kullanılabilirlik

Tasarımınızda harika bir iş çıkarmış olsanız da, bazı kurslar düzgün şekilde çalışmaz. Bu nedenle, bu karışıklığı önlemek istiyorsanız, projenizi test ettiğinizden emin olun. İşte e-Öğrenim kursunuzu test etmenize yardımcı olacak bazı adımlar şunlardır.

- **Teknik sorunları kontrol edin**

Kursun teknik açıdan düzgün çalıştığından emin olun. Ayrıca, tüm bağlantıların çalıştığından ve kursta gezinmenin kolay olduğundan emin olun. Tasarım da hatasız olmalıdır. Örneğin, grafiklerin her çözünürlük altında mükemmel görünüp görünmediği kontrol edilmelidir. Ayrıca çeşitli işletim sistemlerine sahip (Windows, Linux, Android, IOS) farklı cihazlar (tablet, PC, cep telefonu) kullanarak kursu test etmeyi unutmayın.

- **Sözdizimini ve dil bilgisini kontrol edin.**

Birinin senaryoyu ve içeriğin sözdizimini kontrol etmesini sağlayın. Verilerde fazlalık olmadığından emin olun ve sıralamayı test edin. Kurs sorunsuz ve tutarlı bir şekilde çalışmalı, buna dikkat edin. En önemlisi, kursun amacına ulaşıldığı ve gerekli tüm materyallerin verildiği açık olmalıdır. Kursunuz için uygun testlerin gerçekleştirilmesi, başarı düzeyini artıracaktır, bu nedenle bu adımı göz ardı etmemek son derece önemlidir.

ECVET, CEDEFOP VE EQF'NİN ROLÜ

Avrupa Birliği, bir yeterlilik elde etmeleri veya yaşam boyu öğrenmede yer almaları için bireylere değerlendirilmiş öğrenme çıktılarının aktarılması, anlaşılması ve biriktirilmesine yardımcı olan birkaç ortak araca sahiptir. ECVET bu araçlardan biridir

ECVET Nedir?

Mesleki eğitim ve öğretim için Avrupa kredi sistemi, öğrencilerin üniteler başarıyla tamamlandıkça ünitelerde öğrendiklerini biriktirmelerine, aktarmalarına ve kullanmalarına olanak sağlar. Bu, öğrencilerin kendi ülkelerinde ve yurtdışında örgün, yaygın ve gayri resmi bağlamlarda edindikleri öğrenme çıktılarından kendi hızlarında bir yeterlilik oluşturmalarını sağlar.

Öğrencileri daha hareketli ve yeterlilikleri daha taşınabilir kılmak, ilkeleri ve teknik özellikleri belirlemek ve mevcut ulusal mevzuat ve yönetmeliklerden yararlanmak için bir çerçeve sunmaktadır. Avrupa yeterlilikler çerçevesinin tüm seviyelerindeki Mesleki Eğitim ve Öğretim yeterlilikleri için geçerlidir.

Mesleki eğitim ve öğretime yönelik Avrupa kredi sistemi; Avrupa yeterlilikler çerçevesi, Europass ve mesleki eğitim ve öğretim için Avrupa kalite güvencesi referans çerçevesi ile paylaşılan kavram ve ilkeleri tamamlar ve bunlara dayanır.

Avrupa Parlamentosu ve AB Konseyi, ECVET tavsiyesini 2009'da kabul etmiş ve Üye Devletleri, sistemi tüm Mesleki Eğitim ve Öğretim yeterliliklerine uygulamak için gerekli koşulları oluşturmaya ve önlemleri almaya davet etmiştir. Bunu yaparak, Avrupa yeterliliklerinde daha fazla şeffaflık yaratmaya yönelik koşulları oluşturmuşlardır. Sistem, değerlendirilebilen ve doğrulanabilen yeterliliklerin bir parçası olarak öğrenme çıktıları birimlerine dayanmaktadır.

Öğrenme çıktıları - Tanım

2008 Avrupa Yeterlilik Çerçevesi tavsiyesi, bunları "bir bireyin öğrenme sürecinin sonunda bilmesi, anlaması ve/veya yapabilmesi gerekenlere ilişkin ifadeler" olarak tanımlamaktadır. Öğrenme çıktıları perspektifi bir dizi farklı amaç için kullanılır, bunların en önemlisi:

- Yeterlilikler çerçeveleri ve bunların seviye tanımlayıcıları
- Yeterlilik standartları
- Müfredat geliştirme
- Değerlendirme ve doğrulama
- Kalite güvencesi
- Öğretim ve eğitim

Tüm bu amaçlara yönelik olarak, öğrenme çıktıları yaklaşımı, bireysel öğrenciye ve onun elde etmesi beklenen bilgi, beceri ve yeterlilik düzeyine odaklanmayı güçlendirir. Bu, eğitim ve öğretim girdisine odaklanmayı, özellikle de öğrenmenin süresi ve konumuna yönelik geleneksel odaklanmayı dengelemektedir.

Öğrenme çıktıları genellikle yeterlilik tasarımı ve inşa sürecinin bir parçası olarak geliştirilir ve çeşitli öğrenme yolları, usulleri ve bağlamları (örgün, yaygın ve gayri resmi) yoluyla elde edilebilir. Bunlar bilgi, beceri ve yetkinlikler açısından gerilemiştir ve bir kez kazanıldıklarında, bir doğrulama sürecinin ardından, bir yeterliliğin veya bir ödülün (okul kredisi) elde edilmesine katkı sağlayan bir kredinin atfedilmesine yol açmaktadır. ECVET aracılığıyla sertifikalandırılacak yeterlilikler çerçevesini tanımlamak için araç ve prosedürlerin edinilmesi, ulusötesi hareketlilik için temel öneme sahiptir.

Nedir Cedefop?

Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi (veya Cedefop), Avrupa Komisyonu ile işbirliği içinde, ECVET tavsiyesinin AB düzeyinde, ulusal ve sektörel düzeylerde uygulanmasını denetleyen ve teknik ve analitik destek sağlayan Avrupa Kuruluşudur. 1975'teki kuruluşundan bu yana, mesleki eğitim ve öğretim politikası, Avrupa Komisyonu, Üye Devletler ve sosyal ortaklar arasındaki beceriler ve yeterlilikler konusundaki işbirliği güçlendikçe uzmanlığı derinleşmiş ve genişlemiştir.

2002'de sistematik Avrupa mesleki eğitim ve öğretim işbirliğinin başlatılması (Kopenhag süreci olarak adlandırılır), göstergeler ve düzenli izleme ile desteklenen ortak politika hedefleri üzerinde anlaşmaya varılmasına yol açmıştır. Öğrencilerin hareketliliğini, mesleki eğitim programlarının kalitesini ve yeterliliklerin anlaşılmasını destekleyen bir dizi Avrupa aracı uygulanmıştır. Ülkeler, mesleki eğitim ve öğretimi insanlar ve işverenler için daha alakalı ve çekici hale getirmek için ortak öncelikler üzerinde çalışmıştır. Genel olarak, Avrupa işbirliği, Mesleki Eğitim ve Öğretimin profilini yükseltmiş, dijital ve yeşil geçişler de dahil olmak üzere onun ekonomi ve toplumdaki dönüşümleri desteklemesine olanak sağlamıştır. Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi'nin bu gelişmelere katkısı büyüktür. Ana öneme sahip Avrupa araçlarının geliştirilmesini ve uygulanmasını önermiş ve doğrudan desteklemiştir. Uzmanlığı, Avrupa yeterlilikler çerçevesini (veya EQF) şekillendirmeye yardımcı olmuş ve bununla bağlantılı ulusal çerçeveleri (veya NQF'leri) destekleyerek farklı ülkelerden yeterlilikleri karşılaştırmayı kolaylaştırmıştır. Müfredatları ve yeterlilikleri öğrenme çıktılarına dayandırma hareketini destekleyen Cedefop, yaygın ve gayri resmi öğrenmeyi doğrulamanın yeni yollarının ve yeterliliklere giden yeni yolların açılmasına yardımcı olmuştur.

Merkezin analizleri ve araştırmaları, Mesleki Eğitim ve Öğretim sistemlerinin güçlü ve zayıf yönlerinin anlaşılmasını kolaylaştırmış ve sosyal, ekonomik ve kişisel faydalarına ilişkin içgörüler sağlamış ve böylece politika yönünü şekillendirmeye yardımcı olmuştur. Cedefop, kanıt temeli ve analizleri ile ülkelerin ve sosyal ortakların kaliteli ve etkili çıraklık dahil olmak üzere iş temelli öğrenmeyi yaygınlaştırma çabalarını desteklemiştir.

Mesleki Eğitim ve Öğretim politikasının bilgilendirilmesine ve sağlanmasını ve daha geniş anlamda insanların eğitim ve kariyer seçimlerine yardımcı olmayı amaçlayan Cedefop, mevcut ve gelecekteki

beceri talebini ve arzını tahmin etmek için AB çapında yaklaşımlar geliştirmiştir. İşgücü piyasası ve beceri zekası ve işler, beceriler ve yeterlilikler arasındaki ilişkiler üzerine gerçekleştirilen bu çalışma, öğrenciler ve işçiler için istihdam edilebilirlik ve işletmeler için rekabet gücü oluşturma ve sürdürme arayışında mesleki eğitim ve öğretim yönetişiminin iyileştirilmesine ve proaktif bir şekilde modernize edilmesine olanak tanımaktadır.

Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi ayrıca ECVET kullanıcıları için grup toplantıları, ECVET yıllık forumu ve akran öğrenimi etkinlikleri de dahil olmak üzere ECVET ile ilgili etkinlikler düzenlemekte ve bunlara katılmaktadır.

Avrupa Yeterlilik Çerçevesi Nedir ve Neden Önemlidir?

Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi (veya EQF), amacı farklı ülkeler ve sistemler arasında yeterlilikleri daha okumaya değer ve anlaşılır kılmak olan ortak bir Avrupa referans çerçevesidir. Tüm seviyelerde ve eğitim ve öğretimin tüm alt sistemlerindeki yeterlilikleri kapsayan EQF, halihazırda uygulamada yer alan 38 Avrupa ülkesindeki yeterlilikler hakkında kapsamlı bir genel bakış sağlamaktadır. Avrupa Komisyonu ile yakın işbirliği içinde, Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi, Avrupa Yeterlilik Çerçevesinin uygulanması için analitik ve koordinasyon desteği sağlamakta ve çerçevenin AB düzeyinde, ulusal ve sektörel düzeyde uygulanmasıyla ilgili konularda bir dizi karşılaştırmalı çalışma ve analiz yürütmektedir. Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi bu nedenle ulusal yeterlilik sistemleri arasındaki köprü olarak tanımlanabilir.

Avrupa Yeterlilikler Çerçevesinin temelinde, sekiz referans seviyesi bulunmaktadır: seviye, yeterlilik seviyesine göre artar, seviye 1 en düşük ve 8 en yüksek seviye olacak şekildedir. Her seviye, aşağıdaki üç temel boyut temelinde tanımlanmaktadır:

- Bilgi: Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi bağlamında teorik ve/veya olgusal olarak tanımlanmaktadır.
- Beceriler: Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi bağlamında, bunlar bilişsel (mantıksal, sezgisel ve yaratıcı düşünmenin kullanımını içeren) ve pratik (el becerisini ve yöntemlerin, malzemelerin, araçların ve enstrümanların kullanımını içeren) olarak tanımlanmaktadır.
- Sorumluluk ve özerklik: Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi bağlamında bunlar, öğrencinin bilgi ve becerileri özerk ve sorumluluk sahibi bir şekilde uygulama yeteneği olarak tanımlanmaktadır.

Seviye	Bilgi	Yetenek	Sorumluluk ve Otonomi
EQF Seviye 1	Temel genel bilgi	Basit görevleri yerine getirmek için gerekli temel beceriler	Yapılandırılmış bir bağlamda doğrudan denetim altında çalışmak anlamına gelmektedir
EQF Seviye 2	Bir iş veya çalışma alanı içinde geniş bağlamlarda olgusal ve teorik bilgi	bir alandaki belirli sorunlara çözümler üretmek için bir dizi bilişsel ve pratik beceri gereklidir. Birey, genellikle öngörülebilir ancak değişime tabi olan kendi alanının bağlamlarının yönergeleri dahilinde öz-yönetim gerçekleştirmelidir	üstlenilen mesleki faaliyetlerin değerlendirilmesi ve geliştirilmesi için biraz sorumluluk alarak başkalarının rutin işlerini denetleyebilmelidirler
EQF Seviye 3	Bir çalışma veya çalışma alanındaki gerçekler, ilkeler, süreçler ve genel kavramlar bilgisi	Basit kurallar ve araçlar kullanarak görevleri yerine getirmek ve rutin sorunları çözmek için ilgili bilgileri kullanmak için gerekli temel bilişsel ve pratik beceriler	İş veya çalışmadaki görevlerin tamamlanması için sorumluluk alın; Problemleri çözmede kendi davranışlarını koşullara uyarlamak
EQF Seviye 4	Bir çalışma veya çalışma alanında geniş bağlamlarda olgusal ve teorik bilgi	Bir çalışma veya çalışma alanındaki belirli sorunlara çözümler üretmek için gereken bir dizi bilişsel ve pratik beceriler	Genellikle öngörülebilir, ancak değişime tabi olan iş veya çalışma bağlamlarının yönergeleri dahilinde kendi kendini yönetmeyi uygulayın; iş veya çalışma faaliyetlerinin değerlendirilmesi ve iyileştirilmesi için biraz sorumluluk alarak başkalarının

			rutin işlerini denetlemek
EQF Seviye 5	Bir çalışma veya çalışma alanında kapsamlı, uzmanlaşmış, olgusal ve teorik bilgi ve bu bilginin sınırlarının farkındalığı	Soyut problemlere yaratıcı çözümler geliştirmek için gereken kapsamlı bir dizi bilişsel ve pratik beceriler	Öngörülemeyen değişikliklerin olduğu iş veya çalışma etkinlikleri bağlamında yönetim ve denetim uygulamak; kendisinin ve başkalarının performansını gözden geçirmek ve geliştirmek
EQF Seviye 6	Teorilerin ve ilkelerin eleştirel bir şekilde anlaşılmasını içeren bir çalışma veya çalışma alanı hakkında ileri düzeyde bilgi	Uzmanlaşmış bir çalışma veya çalışma alanındaki karmaşık ve öngörülemeyen sorunları çözmek için gerekli olan, ustalık ve yenilik gösteren ileri beceriler	Karmaşık teknik veya profesyonel faaliyetleri veya projeleri yönetin, öngörülemeyen çalışma veya çalışma ortamlarında karar verme sorumluluğunu üstlenme; bireylerin ve grupların mesleki gelişimini yönetmek için sorumluluk almak
EQF Seviye 7	Orijinal düşünce ve/veya araştırmanın temeli olarak, bir kısmı bir çalışma veya çalışma alanındaki bilginin ön saflarında yer alan son derece uzmanlaşmış bilgi	Yeni bilgi ve prosedürler geliştirmek ve farklı alanlardan gelen bilgileri bütünleştirmek için araştırma ve/veya yenilikte gerekli olan özel problem çözme becerileri	Karmaşık, öngörülemeyen ve yeni stratejik yaklaşımlar gerektiren iş veya çalışma ortamlarını yönetin ve dönüştürün; Mesleki bilgi ve uygulamaya katkıda bulunma ve/veya ekiplerin stratejik performansını gözden geçirme sorumluluğunu üstlenmek

EQF Seviye 8	Bir çalışma veya çalışma alanının en gelişmiş sınırında ve alanlar arasındaki arayüzde bilgi	Araştırma ve/veya yenilikteki kritik sorunları çözmek ve mevcut bilgiyi veya mesleki uygulamayı genişletmek ve yeniden tanımlamak için gerekli sentez ve değerlendirme dahil en gelişmiş ve uzmanlaşmış beceri ve teknikler	Araştırma da dahil olmak üzere çalışma veya çalışma bağlamlarında ön planda yeni fikirlerin veya süreçlerin geliştirilmesine önemli ölçüde yetki, yenilik, özerklik, bilimsel ve profesyonel dürüstlük ve sürekli bağlılık göstermek
---------------------	--	---	--

Avrupa Yeterlilik Çerçevesini uygulamak için katılımcı ülkeler ulusal yeterlilik çerçeveleri (UYÇ'leri) geliştirmiştir.

Avrupa Yeterlilik Çerçevesinin temel amacı, yeterlilikleri ülkeler ve sistemler arasında daha okunaklı ve anlaşılır kılmaktır. Bu, öğrencilerin ve çalışanların sınır ötesi hareketliliğini ve Avrupa çapında yaşam boyu öğrenmeyi desteklemek açısından önemlidir. Merkezin ulusal yeterlilikler çerçevesi çevrimiçi aracı, Ulusal Yeterlilikler Çerçevesine ilişkin bilgileri karşılaştırmayı ve Avrupa Yeterlilikler Çerçevesine referans sürecini tamamlayan ülkeler için yeterlilik türlerini karşılaştırmayı mümkün kılmaktadır. Europass platformu, ulusal yeterlilikler çerçeveleri veritabanlarının parçası olan yeterliliklerin aranmasını mümkün kılmaktadır.

Avrupa Yeterlilik Çerçevesinin yasal dayanağı söz konusu olduğunda, Avrupa Yeterlilikler Çerçevesinin uygulanması, Avrupa Parlamentosu ve Konsey tarafından 23 Nisan 2008'de kabul edilen, yaşam boyu öğrenme için Avrupa yeterlilikleri çerçevesine ilişkin Tavsiyeye dayanmaktadır. 2008 tavsiyesinin uygulanmasındaki başarıyı yansıtacak şekilde, 22 Mayıs 2017 tarihinde Avrupa Yeterlilikler Çerçevesine ilişkin gözden geçirilmiş ve güçlendirilmiş bir Tavsiye kabul edilmiştir. Bu gözden geçirilmiş tavsiyenin amacı, Avrupa Yeterlilikler Çerçevesinin sürekliliğini ve daha da geliştirilmesini sağlamaktır.

2008 tavsiyesinin uygulanmasında elde edilen başarıyı yansıtacak şekilde, EQF'nin sürekliliğini ve daha da derinleştirilmesini sağlamak amacıyla 22 Mayıs 2017 tarihinde Eğitim, Gençlik, Kültür ve Spor Konseyi tarafından EQF'ye ilişkin gözden geçirilmiş ve güçlendirilmiş bir Tavsiye Kararı kabul edildi.

Uygulanmasıyla ilgili olarak, Çerçeve, öğrenme sonuçlarına dayalı kapsamlı ulusal yeterlilik çerçevelerinin geliştirilmesi için katalizör olmuştur. Bunu taahhüt eden tüm ülkeler, yeterliliklerini sektörler ve ülkeler arasında karşılaştırılabilir kılmak için bu tür ulusal çerçeveleri gerekli görmektedir.

Eylül 2021'e kadar, 35 ülke, ulusal yeterlilik çerçevelerini EQF'ye resmi olarak bağlamıştır: Avusturya, Belçika (Flanders ve Wallonia), Bulgaristan, Hırvatistan, Kıbrıs, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Estonya, Finlandiya, Fransa, Almanya, Yunanistan, Macaristan, İzlanda, İrlanda, İtalya ve diğerleri, hepsini burada belirtmeye gerek yok. Avrupa Yeterlilik Çerçevesi, dünya çapında ulusal ve bölgesel yeterlilik çerçevelerinin geliştirilmesi için bir ilham kaynağı olmuştur. Giderek artan sayıda ülke ve bölge kendi yeterlilik çerçeveleri ile Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi arasında daha yakın bağlantı kurma arayışındadır. Avustralya Yeterlilikler Çerçevesi (AQF), Yeni Zelanda Yeterlilikler Çerçevesi (NZQF) ve Hong Kong Yeterlilikler Çerçevesi (HKQF) ile üçüncü ülke yeterlilik çerçevelerini Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi ile karşılaştıran iddialı ve başarılı pilot projeler gerçekleştirilmiştir.

Özetlemek gerekirse, çevrimiçi öğrencilerle yüz yüze tanışmak her zaman mümkün olmadığında, moderatörün müdahalesi olmadan öğrencilerin bilgilerini inşa eden bilişsel yaklaşıma daha fazla vurgu yapılmalıdır; bu, herhangi bir tasarlanmış çevrimiçi eğitim programında vurgulanabilecek bir şeydir. Tasarımcılar olarak herhangi bir öğrenme ürününün içeriğinin farkında olmamız gerektiğini unutmamak gerekir. Bağlamsal öğrenme faktörü sosyal olabilir; konudan, yetişkin öğrencilerin geçmiş deneyimlerinden, konuya yönelik tutumlarından ve yeni materyali öğrenmeyi etkileyen kendi profesyonel geçmişlerinden etkilenir. Ayrıca, e-Öğrenim sürecinin temel amacının, başlangıçta belirlenen hedefe, belirli bir bağlam için tamamen özel olarak seçilmiş ve muhatap kitleye uyarlanmış doğru araçlarla ulaşılmasını sağlamak olduğu vurgulanmalıdır.



İNSAN KAYNAĞI
GELİŞTİRME
MERKEZİ



SOSYAL GİRİŞİMCİLİK İÇİN
YENİLİKÇİ ANAHTARLAR



Avrupa Birliği Erasmus+
Programı tarafından ortak
finanse edilmektedir

Proje numarası: 2020-1-BG01-KA226-VET-095173

www.ikse.eu

info@ikse.eu

MODÜL 2:

Yenilikçi Dijital Teknolojilere Giriş

ÖĞRENME DENEYİMİ PLATFORMLARI

Uzaktan eğitim yeni bir şey değildir, yüzlerce yıldır kullanılmaktadır. Başlangıçta uzaktan eğitim posta yoluyla yapılıyordu, ancak internetin ortaya çıkmasından sonra uzaktan eğitim neredeyse tamamen çevrimiçi öğrenme veya elektronik öğrenme (e-öğrenme) haline geldi.

Peki ama e-öğrenme nedir? E-öğrenme, internet üzerinden elektronik olarak iletilen yapılandırılmış bir öğrenme sürecidir diyebiliriz. İşlemin eşzamanlı veya eşzamanlı olmayan şekilde yürütülmesine bağlı olarak iki farklı yöntemi vardır.

- Eşzamanlı olmayan yöntem: Bu yöntemde öğrenci, öğrenme içeriğine her zaman ve her yerden erişebilir. Açıkça görülebileceği üzere, öğretmenlerle doğrudan bir etkileşim yoktur, ancak iletişim forumlar, e-postalar veya mesajlar kullanılarak gerçekleştirilebilir. Öğrencilere öğrenme sürecini tamamlamaları için araçlar verilir ve genellikle farklı görevleri, modülleri, dersleri vb. bitirmek için belirlenmiş süreler söz konusudur.
- Eşzamanlı yöntem: Bu tür bir e-öğrenme süreci, gerçek zamanlı olarak gerçekleştiği için öğretmenlerin ve öğrencilerin aynı anda bağlı olmasını gerektirmektedir. Web semineri veya video konferans araçlarını ve katılımcıların devam etmekte olan dersle ilgili görüş veya yorumlarını paylaşabilecekleri çevrimiçi sohbetleri kullanır.
- İçeriğin çeşitliliği: bu çok önemli bir husustur. Çok çeşitli etkinlikler ve kaynaklar öğrencilerin katılımını artırır. Tekrarlayan görevler ve yapılar, e-öğrenme kullanıcılarını sıkar ve motivasyonunu düşürür. Tabii ki, bu sadece farklı teknikleri karıştırmak anlamına gelmez, karışımın öğrenme sürecinin amacı ile tutarlı olması gerekir.
- Sağlam platform: Hiçbir şey, teknik sorunlar nedeniyle sürekli çöken veya çalışmayı durduran bir platformdan daha fazla motivasyon kaybına yol açamaz. Bu nedenle, iyi bir BT yapısına yatırım yapmak, dikkate alınması gereken bir diğer önemli husustur.
- Etkileşim: Eşzamanlı olmayan yöntemde bile materyalle etkileşim olasılığı öğrencilerin katılımını sağlamaya yardımcı olur. Öğrenciler sürecin bir parçası olmak isterler ve bu, doğrudan etkileşim yoluyla veya görevlere veya derslere etkileşimli etkinliklerin dahil edilmesi yoluyla yapılabilir.

Günümüzde belgelere, metinlere, videolara ve sunumlara etkileşim eklemenize izin veren çok iyi araçlar bulunmaktadır.

“e-öğrenim” kavramı ilk olarak doksanlı yıllarda kullanılmış ve o zamandan beri giderek daha popüler hale gelmiştir.

Neden doksanlı yıllar? Bu on yıllık süreçte ilk dijital dünyanın ilk yerlileri doğdu, böylece İnternet günlük bir araç haline geldi, bu nedenle öğrenme sürecinde kullanımı kaçınılmaz hale geldi, ayrıca keşfedilecek çok sayıda yeni girişimler sağladı. Üniversiteler ve okullar e-öğrenmeyi bir alternatif olarak değil, sadece tamamlayıcı bir araç olarak kullanmaya başladılar.

2000'li yıllarda firmalar ve işletmeler, e-öğrenmenin yeni çalışanları eğitmeyi veya eski çalışanların becerilerini yenilemelerini ve geliştirmelerini sağlayan etkili bir yol olduğunu keşfettiler. Bu nedenle mevcut platformları geliştirmek ve ihtiyaçlarına göre uyarlamak için bu alana yatırım yaptılar.

MOOC (Kitlese Açık Çevrimiçi Kurs) metodolojisi çok başarılıydı çünkü kurs almak isteyen herkese katılım sınırı olmadan ve çoğu durumda ücretsiz olarak çevrimiçi öğrenme içeriği sunmayı sağlıyordu.

Bu popülerleşme, en çok kullanılan platformlardan ikisi olan UDEMY veya Moodle gibi birçok platformun ortaya çıkmasına yol açtı.

Son yıllarda, e-öğrenim, sadece zor becerilerin değil, aynı zamanda sosyal becerilere yönelik öğrenme modüllerinin de geliştirildiği sosyal öğrenme modelini bünyesinde barındırmaktadır. Facebook, Twitter veya LinkedIn gibi sosyal ağlar, insanları sosyal becerilerini veya istihdam edilebilirliklerini geliştirmeye teşvik etmek amacıyla bunları kaynaklarına dahil etmiştir.

E-öğrenmenin sonuncu fakat en az diğerleri kadar önemli olan adımı içinde bulunduğumuz Covid sürecinde ortaya çıktı. COVID-19 nedeniyle yaşanan karantina, tüm dünyada okulları kapanmaya zorladı ve birçok ülkede uzaktan eğitim, eğitimin devamlılığı için en çok kullanılan alternatif oldu. Bu dönem, öğrenme sürecinin dijitalleşmesini hiç görülmemiş şekilde hızlandırmıştır.

E-öğrenme sürecine dahil edilen yaygın teknolojilerin bazıları Artırılmış Gerçeklik, Sanal Gerçeklik, Etkileşimli teknolojiler veya Oyunlaştırmadır. Bunların hepsi daha zengin bir öğrenme deneyimi elde

etmeye ve öğrencinin katılımını artırmaya çalışmaktadır; böylece öğrenme sürecinin merkezi haline gelmektedirler.

Ayrıca, e-öğrenmede AI'nın (Yapay Zeka) hızla yayılması da dikkat çekicidir. Bu yeni teknoloji, etik sorunlar nedeniyle derinlemesine incelenmesi gereken yeni keşfedilmemiş hudutlar ortaya koymaktadır. Yapay zeka, öğrenme sürecinin kişiselleştirilmesini sağlayan, eğitim yolunu kullanıcılar için geçmişlerine ve kurs sırasında elde edilen sonuçlara göre uyarlayan güçlü bir teknolojidir.

Kursun bu bölümünde, bu üç noktadan ikincisini, yani güvenilir bir e-öğrenme platformu kurma ihtiyacını geliştireceğiz.

Yukarıda bahsedilen e-öğrenmenin geliştirilmesi, hem personel hem de teknisyenler açısından giderek daha fazla kaynak gerektirmektedir. Bu nedenle, bir e-öğrenme sisteminin farklı bileşenlerinin yönetimini kolaylaştıran bir yapının varlığı bir gereklilik haline gelmiştir.

Bu yapılardan biri de Öğrenim Yönetim Sistemidir (ÖYS). Bu kursun bir sonraki videosunun konusu:

ÖYS Nedir ve Önemli ÖYS Araçları Nelerdir?

Öğrenme Yönetim Sistemi, çevrimiçi kurslar aracılığıyla öğrenme materyali oluşturmak ve yaymak için gereken tüm altyapıya sahip olan yazılım tabanlı bir platformdur.

Tipik olarak, bir ÖYS iki öğeden oluşur: temel işlevi gerçekleştiren bir sunucu ve eğitmenler, öğrenciler ve yöneticiler tarafından çalıştırılan bir kullanıcı arabirimi.

ÖYS Kısaltmasını açıklayalım:

Ö – Öğrenme: Bir ÖYS ile bir öğrenme sürecini tetiklemek, öğretmek, bir kullanıcıyı bir disiplinde veya belirli bir beceride eğitmek amacıyla içerik geliştirebilirsiniz. Bu öğrenme süreci bir eğitim merkezi veya bir işletme tarafından sunulabilir.

Y - Yönetim: ÖYS, hem kursları hem de öğrencileri yönetmenize olanak tanır. Bu, bir ÖYS'nin yalnızca öğretici materyallerin bir içerik deposu olmadığı, aynı zamanda farklı kullanıcı türlerini de yönettiği

anlamına gelmektedir: öğrenciler, öğretmenler, teknisyenler, yöneticiler vb., kursları düzenleyebilir veya kaynakları atayabilirler.

S – Sistem: Buradaki sistem kelimesi, eğitim, not verme, öğrenci ilerlemesini izleme, etkileşim kurma vb. gibi farklı hedeflere yönelik farklı araçlar içeren eksiksiz bir yazılım anlamına gelmektedir. Böylece çeşitli konularda karar vermek için kullanılabilecek farklı istatistikler, analizler veya raporlar üretebilir.

Dolayısıyla bir ÖYS, hem öğrencilere hem de eğitmenlere tatmin edici bir öğrenme süreci sağlamak için birçok araç sunmaktadır.

Bir ÖYS tarafından sunulan bu araçların en ilgi çekici olanlarından ve kullanılanlardan bazılarını tanıtalım:

- Öğrenme kaynaklarını, belgeleri ve insan becerilerini toplamak, düzenlemek, paylaşmak ve analiz etmek için bilgi havuzu. Kullanıcıların yeni içerik eklemesine, öncekilere erişmesine, bunları yönetmesine ve aramayı kolaylaştırmak için etiketlemesine olanak tanıyan bir veritabanıdır.
- Yöneticilerin, farklı kurslara ve çeşitli imkanlara erişim sağlayabilecek kullanıcı hesaplarını ve ilgili profilleri tanımlamasını sağlayan Kullanıcı Yöneticisi. Bir Kullanıcı Yöneticisinin görevlerinden bazıları şunlardır:
 - Kullanıcıları ekleme/kaldırma
 - Kullanıcıları bir gruba atama
 - Kullanıcıların bir kursa erişimine izin verme
 - Kullanıcılara profil atama
 - Kullanıcıyı/grupları güncelleme
 - Vb.

Belgeler, videolar, sesler, sunumlar, quizler, testler vb. gibi farklı öğrenme materyallerini detaylandırmak için içerik yaratıcısı. Son ÖYS versiyonunda, öğrencilerin katılımını artırmak için içeriğe etkileşim eklemeye izin veren çok yenilikçi seçenekler dahil edilmiştir.

İletişim araçları, bir ÖYS'nin farklı kullanıcı türleri arasındaki iletişimi kolaylaştırmak için kullanılmaktadır: öğretmen-öğretmen, öğretmen-öğrenci veya öğrenci-öğrenci. Bu araçlardan bazıları video konferans, sohbet, forumlar, e-posta veya bloglardır. Bunlar, öğrencilerin iş birliği yapmalarına, fikirleri birbirlerine

aktarmalarına, birbirlerine sorular sormalarına, sorunları birlikte çözmelerine ve genellikle onlara yardım edebilecek birine anında erişmelerine olanak tanır.

Programlanmış bilginin kazanımını değerlendirmeye yönelik değerlendirme araçları. Değerlendirilecek amaca bağlı olarak farklı türde yöntemler bulunmaktadır. Bir ÖYS'nin testler, quizler, egzersizler, ödevler, projeler, bire bir oturumlar, raporlar vb. gibi farklı türde değerlendirme araçları sunması gerekmektedir. Akran değerlendirmesi işlevi, öğrencilerin akranlarının çalışmalarını belirlenmiş değerlendirme kriterlerine göre değerlendirme sorumluluğunu üstlenmelerini içeren başka bir değerlendirme türüdür. Bu yöntem, öğrencilerin sürece daha fazla dahil olmasını sağlar.

Bir ÖYS'nin başarısını sağlayan diğer özellikler şunlardır:

- Tepkisel tasarım – Kullanıcıların ekranda gördükleri, ister masaüstü bilgisayar, dizüstü bilgisayar, tablet isterse de akıllı telefon olsun, seçtikleri cihazla uyumlu olmalıdır. ÖYS, kullanıcının seçtiği cihaz için en uygun sürümü otomatik olarak göstermelidir.
- Dijital olmayan kullanıcılar için kullanımı kolay ve kullanıcı merkezli tasarım - ÖYS, kullanıcının içeriğe erişmek ve sistemde mevcut olan içerikleri kullanmak için kolayca gezinebilmesini sağlamalıdır. Arayüz sezgisel değilse, kafa karıştırıcı veya dikkat dağıtıcı ise, platformu işe yaramaz hale getirecektir.
- Ölçeklenebilirlik, Taşınabilirlik ve Zamanında Sürdürülebilirlik – Bir e-öğrenme platformu eskimemeli veya kullanılmaz hale gelmemelidir; bu nedenle elektronik platformu başka bir ortama aktarma imkanı ile kolayca ölçeklenebilir ve zamana karşı dayanıklı olmalıdır; dolayısıyla, sürekli güncellenen paketlerle güvenilir bir bakım hizmetinin sağlanması dikkate alınması gereken ciddi bir konudur.
- Oyunlaştırma - oyunlaştırma tekniklerinin ÖYS'ye dahil edilmesi son yıllarda daha popüler hale gelmiştir. Bu teknikler, kullanıcıların katılımını sağlar ve kursun hedeflerine ulaşmak için ek motivasyona ihtiyaç duyan öğrencilere yardımcı olabilir. Bu tekniklerden bazıları lider tabloları, puanlar ve rozetlerdir.

- Sertifikasyon ve uyumluluk desteği - Bu özellik, çevrimiçi uyumluluk eğitimi ve sertifikaları için kullanılan sistemler için gereklidir. Öğitmenler ve yöneticiler, bireyin becerilerini değerlendirebilmeli ve performanslarındaki boşlukları belirleyebilmelidir. Bu özellik, bir denetim esnasında ÖYS kayıtlarının kullanılmasını da mümkün kılacaktır.
- Tekrarlayan görevlerin otomasyonu - Bir ÖYS'nin yönetilmesi, tekrarlanan ve monoton görevlerle ilişkilidir. ÖYS'nin yönetim modülünün performans istatistikleri, raporlama, e-posta gönderme, grup kayıtları, vb. gibi görevleri otomatikleştirme olanağına sahip olması takdir edilesi bir özelliktir.
- Çoklu Dil Özelliği – Öğrenme süreci farklı ülkelerdeki farklı anadillere sahip öğrenciler tarafından takip edilecekse, platformun çok dilli destek araçlarını içermesi ve böylece öğrenme ve eğitim içeriğinin kullanıcı seçimine bağlı olarak kolayca tercüme edilebilmesi önem arz etmektedir.
- Yapay zeka (AI) – ÖYS yapay zeka içeriyorsa, belirli içerik veya ihtiyaçlarına uygun farklı alternatifler sağlayarak kullanıcılar için kişiselleştirilmiş öğrenme deneyimleri oluşturmaya yardımcı olabilir. Ayrıca, kullanıcıya daha önce tamamladığı kurslara dayalı olarak yeni kurslar ve konular önererek etkileşime yardımcı olabilir.

Şimdi, ÖYS tahsisinde sınıflandırmamızı temel alan farklı öğrenme yönetim sistemleri türlerini tanıtacağız.

- Bulut tabanlı
- Kendi sunucusu üzerinde barındırma
- Masaüstü bilgisayar uygulaması
- Mobil uygulama

Bulut tabanlı ÖYS'ler, şu anda oluşturulmakta olan içerik türleri nedeniyle giderek daha popüler hale gelmektedir: videolar, yüksek kaliteli sunumlar veya video oyunları. Bu ÖYS'ler bulutta barındırılmaktadır, dolayısıyla, hizmet olarak bir yazılım (SaaS) iş modelini takip ettikleri için ücretli bir

hizmet kullanılmaktadır. Bulut tabanlı ÖYS sağlayıcıları genellikle sistemin bakımıyla ve gerekli güncellemeleri veya yükseltmeleri gerçekleştirmeye ilgilidirler. Çevrimiçi kullanıcılar, bir kullanıcı adı ve şifre kullanarak sisteme istedikleri zaman ve istedikleri yerden erişebilirler.

Kendi sunucusu üzerinde barındırılan ÖYS'ler. Bu türde ÖYS, eğitimi gerçekleştiren şirkette barındırılmaktadır. Daha fazla yaratıcı kontrol, yönetim ve kişiselleştirme sağlar, ancak öğrenme materyaline uygun şekilde şirket tarafından bakım yapılmasını ve güçlü bir sunucu gerektirir.

Masaüstü uygulaması şeklindeki ÖYS'ler kullanıcının bilgisayarına yüklenir. Hizmetlerin bazıları lokal olarak yürütülür, ancak yine de öğrenme içeriğine birden fazla cihaz üzerinden erişilebilir.

Mobil uygulama şeklindeki ÖYS'ler. Mobil cihazların (akıllı telefonlar ve tabletler) yaygınlaşması, bu cihazlar aracılığıyla erişilebilen bu tür ÖYS'lerin geliştirilmesine olanak sağlamıştır. Bu tür bir platform uygulaması, kullanıcıların hareket halindeyken çevrimiçi öğrenme eylemlerini kaydetmelerine ve izlemelerine olanak tanır.

En iyi bilinen öys örnekleri

Bir eğitim kursuna katılmak zaman alıcı bir faaliyet olabilir, bu nedenle öğrenci için sonuçların güvenilir olması gerekmektedir. Daha önce de belirtildiği gibi, uygun ÖYS'yi seçmek, ilgi çekici bir platform ve kurs oluşturma zorluğunun üstesinden gelmeye yönelik olarak alınmış çok önemli bir karardır.

Günümüzde seçim yaparken pek çok farklı seçenek bulunmaktadır. Burada, en tanınmış 10 Öğrenme Yönetim Sistemi listelenmiştir:

- iSpring

Bu platform, kullanıcının sunulan çoklu seçenekler arasında kolayca gezinmesini sağlayan kullanıcı dostu arayüzü ile öne çıkmaktadır. Ek olarak, kurs yaratıcıları öğrencilere gönderilen her şeyi kişiselleştirebilir.

Sunumları, SCORM (Paylaşılabilir İçerik Nesne Referans Modeli) kurslarını, video eğitimlerini, flash klipleri, ses dosyalarını ve birçok farklı belge biçimini işleyebilmektedir.

Ayrıca, hem çevrimiçi hem de çevrimdışı yöntemlerde web seminerleri sunma kapasitesi sağlamaktadır.

Bu platformu uygulamaya karar veren işletmelere göre destek hizmeti oldukça dikkat çekicidir.

iSpring, fiyatları aktif kullanıcı sayısına bağlı olan ödemeli bir platformdur.

- Eduflow

Bu platform, iş eğitimi ve Yüksek Öğrenim kurumlarına yöneliktir. En dikkat çekici özelliklerden biri, sosyal ve işbirlikçi öğrenme deneyimleri yaratma imkanıdır. Kurs yaratıcılarının video içeriği, forumlar, quizler, meslektaş değerlendirmeleri, anketler, SCORM, Zoom görüşmeleri ve diğerleri gibi çok çeşitli eğitim uygulamaları geliştirmelerine olanak tanıyan geniş bir etkinlik kütüphanesine sahiptir. Yeni başlayanlar için ücretsiz bir sürümü vardır, ancak kullanıcı ihtiyaçlarına bağlı olarak birçok farklı fiyat planı mevcuttur.

- Thinkific

Bu platform, kendi tasarladığınız eğitim modüllerinizi oluşturmanıza, pazarlamanıza ve satmanıza olanak tanımaktadır.

Kurslar, videolar, belgeler, anketler, forumlar, sürükle ve bırak içeriği vb. geliştirmek için birçok farklı seçenek sunmaktadır. Teknoloji meraklısı olmayanlar için bile kolayca yapılandırılabilir yapıya sahiptir. Güçlü noktalarından biri, kurs paketlerini barındırmak ve satmak için bir web sitesi oluşturma ve tasarlama seçeneğidir.

- Google Classroom

Google Classroom, teknoloji devi Google'ın ÖYS'idir. Bu platform, içerik ve kendine ait Google Dokümanlar, Gmail, Google Takvim veya Youtube gibi iyi bilinen araçları kullanma olasılığı ile ilgilenmediği gibi görünümle de ilgilenmemektedir.

Bu ilgi çekici bir seçenektir çünkü kullanımı çok basittir ve ücretsizdir. İlkokullar için uygundur çünkü çocuklar bunu sorunsuz bir şekilde kullanabilir ve ebeveynler çocuklarına kolayca yardımcı olabilir.

Buna karşılık, bir işletme veya profesyonel bir kurs için en uygun platform değildir.

- Chamilo LMS

Chamilo LMS, açık kaynaklı bir öğrenme yönetim sistemidir, bu, kullanıcılar tarafından her şekilde özelleştirilebileceği anlamına gelmektedir.

Öğrenciler ve öğretmenler için ücretsizdir, ancak farklı fiyatlarla farklı kurslar da sunmaktadır.

Bir öğretmen olarak sıfırdan kurslar oluşturabilir ve bunları site pazarında satışa sunabilirsiniz.

Çok gelişmiş araçlarla etkileyici kurslar geliştirmeye yardımcı olabilecek büyük bir kullanıcı topluluğu bulunmaktadır.

- Moodle

Moodle başka bir açık kaynaklı platformdur, ücretsizdir ve modüler, birlikte çalışabilir eklentiler aracılığıyla özelleştirilebilir veya değiştirilebilir ve burada ticari ve ticari olmayan projeler herhangi bir lisans ücreti olmadan paylaşılabilir.

Birçok işletme veya üniversite tarafından kullanılan en popüler platformlardan biridir. K-12 okulları, yüksek öğrenim, mesleki eğitim ve işyerine yönelik çözümler sunar.

Sınırlı ölçekte barındırılan bir sürüm sunduğundan, kursları tahsis etmek için genellikle harici bir ana bilgisayar gerektirir. Ayrıca, onu yapılandırmak ve yönetmek için bir Bilgi ve İletişim Teknolojileri uzmanına ihtiyaç duyulabilir.

- D2L Brightspace

D2L, ilk öğrenme yönetim sistemlerinden biridir. Her zaman tahmine dayalı modelleme, otomasyon ve analitiklere yatırım yaptığı için rakiplerine göre öne çıkmaktadır ve bu onu mevcut en kapsamlı ÖYS platformlarından biri haline getirmektedir.

Brightspace Core abonelik paketini kullanmaya başlayabilir ve ardından performans (tahmini analitik, uyarlanabilir öğrenme), katılım (oyun tabanlı öğrenme, ödül lider tablosu) ve çeşitli katma değerli hizmetler (destek hizmetleri, veri çözümleri danışmanlığı, iş ortağı entegrasyonları) için gerektiği sürece ek modüller ekleyebilirsiniz.

D2L, 30 günlük ücretsiz deneme süresi sunmaktadır ve bundan sonra farklı ödeme yöntemleri bulunmaktadır.

Diğer dikkat çekici ÖYS'ler şunlardır:

- Mindflash
- Canvas
- Matrix LMS
- Schoology

Bir ÖYS kullanmak, bir e-öğrenme platformu geliştirmenin tek yolu değildir. Kullanabileceğiniz başka yazılım türleri de vardır, bu öğrenme sürecinin odağına bağlıdır.

Öğrenme Deneyimi Platformu (LXP), öğrencinin merkezde olduğu iyi bir öğrenme uygulaması sunmaya odaklanan bir yazılımdır. Genellikle daha iyi ve daha kişiselleştirilmiş bir deneyim için Yapay Zeka araçlarını içermektedir. Bir LXP'nin Netflix, Spotify veya Amazon gibi olduğu söylenebilir, ancak öğrenmek için önceki seçiminize ve zevkinize göre özelleştirilebilir. İçerik ve öğrenme yolları, kullanıcılara ihtiyaç duydukları bilgiyi mümkün olduğunca verimli bir şekilde sağlamak için özel olarak uyarlanabilir.

Bir LXP'nin temel özellikleri nelerdir? Esas olarak:

- öğrenme sürecine ilişkin bütünsel vizyonu,

<https://3.bp.blogspot.com/-CuwQop->

[hSIM/Wolz2WR7I/AAAAAAAAAEes/oX2gliivwDESLrklwiUri2wedGVZlyUwwCLcBGAs/s1600/9041966.jpg](https://3.bp.blogspot.com/-CuwQop-hSIM/Wolz2WR7I/AAAAAAAAAEes/oX2gliivwDESLrklwiUri2wedGVZlyUwwCLcBGAs/s1600/9041966.jpg)

Bütünsel vizyonu anlamak, daha etkili ve kapsamlı öğrenme için öğrencinin kişiliğinin (akıl, duygu, hayal gücü, beden) tüm yönlerini tam olarak etkinleştirmeyi amaçlayan bir yaklaşımdır. Bu nedenle, LXP platformunun

sunduğu öğrenme sürecine sosyal beceriler dahildir: diğerlerinin yanı sıra İletişim, Takım Çalışması, Uyarlanabilirlik, Problem çözme, Liderlik.

- özerk öğrenmenin desteklenmesi

<https://www.colegioslyceos.uy/im/media/YTo0OntzOjI6ImkljtpOjEzODI7czoxOiJ3IjtpOjMwMDtzOjE6ImgiO2k6MzAwO3M6MToidCI7czoxOTobWFWLWNhcm91c2VsLXNsaWRlcil7fQ==>

Özerk öğrenme, öğrencilerin öğrenme sürecini düzenleme gücüne sahip olmalarını teşvik eden yaklaşımdır - öğrenme faaliyetlerini kontrol etme özerkliğine sahiptirler, öğrenmeleriyle ilgili tüm kararlardan ve bu kararların uygulanmasından tamamen sorumludurlar.

- ve uyarlanabilirlik kapasitesi.

<https://www.learninglight.com/wp-content/uploads/2015/02/adaptive-learning.jpg>

Uyarlanabilir öğrenme kavramı, öğrencilere öğrenme ihtiyaçlarına akıllıca uyarlanmış, bireysel olarak özelleştirilmiş bir içerik sağlamak için teknoloji ve verileri kullanan eğitim veya öğretimin sağlanması anlamına gelmektedir. Bu nedenle öğrencilere mevcut beceri ve performanslarına göre kişiselleştirilmiş dersler, okumalar, uygulamalar ve değerlendirmeler sunulmaktadır.

Bir LXP bu üç zorluğun üstesinden nasıl gelebilir? LXP, öğrencileri öğrenme sürecinin merkezine koyar ve bu uyarlanabilirliği elde etmek için farklı teknolojik özellikler kullanarak onlara gerçekten ilgilerini çeken şeyleri sunar:

<https://static.wikia.nocookie.net/ensenamos-para-que-aprendan/images/0/01/Student.jpg/revision/latest/scale-to-width-down/828?cb=20170310145246&path-prefix=es>

- Son derece sezgisel arayüzler
- Öğrenci için bile içerik oluşturmaya yönelik kolay araçlar
- Davranışa dayalı veriler
- Çoklu cihaz desteği, masaüstü, dizüstü bilgisayarlar, akıllı telefonlar, tabletler...
- İşbirliğine dayalı öğrenme ve koçluk/mentorluk için tartışma alanları
- Sürükleyici teknolojiler
- Kullanıcı etkileşim teknikleri
- Öğrenmenin kapsamını içerik havuzunun ötesine taşır
- Genellikle açık bir mimariye sahiptir

LXP'ler çoğunlukla çalışanlarını öğrenmeye devam etmeleri için motive etmek isteyen şirketler tarafından kullanılmaktadır. Çalışanların üretkenliklerini artırmalarına yardımcı olabilir ve ayrıca öğrenmenin işten sonra da devam etmesini sağlamak için sosyal öğrenmeden yararlanabilirler.

https://thingi-blog-strapi-storage.s3.eu-west-2.amazonaws.com/5_In_Summary_dde614c8d2.jpg

Böylece çalışanlar dijital öğrenci hale gelirler ve aralarındaki işbirliği ve iletişim kapasiteleri doğal bir şekilde artırılarak ekip dinamikleri ve performansları iyileştirilir.

Sonuç olarak, bir LXP, bir işletmedeki herkesin öğrenmeye gittiği, öğrencilerin kişiselleştirilmiş içerikle karşılaşabileceği yer olmalıdır. LXP'ler, öğrencilerin belirli öğrenmeleri araştırmak için gittikleri bir yerdir, bu nedenle Öğrenme Deneyimi Platformları, mümkün olduğunca gerçek zamana yakın çözümler sağlamak için güçlü arama işlevlerine sahip olmalıdır.

<https://s.yimg.com/uu/api/res/1.2/LTJ9XgiLzXsk.v3N3WyRpA-->

[~B/aD04MTc7dz04MTY7YXBwaWQ9eXRhY2h5b24-](https://s.yimg.com/uu/api/res/1.2/LTJ9XgiLzXsk.v3N3WyRpA--~B/aD04MTc7dz04MTY7YXBwaWQ9eXRhY2h5b24-)

[/https://o.aolcdn.com/hss/storage/midas/e1546132992c379617566ecbf95a1a33/204031640/Save+Time.jpg](https://o.aolcdn.com/hss/storage/midas/e1546132992c379617566ecbf95a1a33/204031640/Save+Time.jpg)

LXP nedir ve özellikleri nelerdir?

Daha önce belirtildiği gibi, bir Öğrenme Deneyimi Platformu, daha kişiselleştirilmiş bir öğrenme süreci oluşturmak için tasarlanmış bir yazılımdır. Hem iç içeriği hem de dış içeriği öğrenci için erişilebilir hale getirir. Bu nedenle, LXP harika bir eğitim materyali kaynağıdır. Ancak bu aynı zamanda bir handikap da olabilir, bu nedenle LXP'nin kilit araçlarından biri, sunulan eğitimi önceki seçimlere bağlı olarak özelleştirmek için Yapay Zekanın kullanılmasıdır.

Bir LXP'nin olağan yapısı şu şekildedir

- Öğrenme materyalinin veritabanı; dahili veya harici olabilir
- Platforma erişmek için cihaz: tarayıcı veya mobil uygulama.
- Kullanıcıyı profiline göre işlevlere bağlayan bir API (Uygulama Programlama Arayüzleri):
 - o Öğrenme analitiği -> öğrencinin davranışını, performansını ve öğrencinin diğer temel öğelerini işler
 - o AI motoru -> içerik önerileri, öğrenme yolları, akıllı aramalar vb. oluşturur.
 - o İçerik sağlama platformu -> bu bir havuz ve e-öğrenme içeriğinin tek bir sağlama noktasıdır
 - o Öğrenme Kayıt Deposu -> kullanıcıların herhangi bir öğrenme deneyimi hakkında nicel ve nitel verilerin bir deposudur.

Tüm bu öğeler LXP'nin aşağıdaki özelliklere sahip olmasını sağlamaktadır:

- Farklı kaynaklardan gelen içeriğin toplanması: YouTube, TED konuşmaları, LinkedIn Learning, harici MOOC'ler vb.
- Çoklu içerik türleri: videolar, makaleler, podcast'ler, kılavuzlar, sunumlar ve geleneksel e-Öğrenim kursları
- İçeriği anahtar kelimeler ve etiketlerle düzenlemek için içerik etiketleme
- Farklı standartların desteklenmesi: SCORM, AICC ve xAPI
- Kişiselleştirilmiş öğrenme yolları, öğrencinin bir öğrenme hedefine ulaşması için tamamlaması gereken bir dizi bağlantılı kurs.
- Öğrenciye rehberlik etmek veya temel sorunları çözmek için sanal asistanlar
- Kullanıcı geçmişine ve zevkine göre içerik önerileri
- Daha uygun sonuçlar göstermek için akıllı arama motorları
- Farklı kullanıcı türlerinin yönetimini kolaylaştırmak için profil yönetimi
- Sosyal öğrenmeyi teşvik etmek için öğrenme toplulukları
- Kullanıcıların şüphelerini gidermeleri için araçlar sağlayan tartışma araçları
- Katılımı arttırmak için oyunlaştırma
- Öğrenme süreci hakkında raporlar oluşturmak için öğrenme analitiği
- Hangi tür içeriğin daha iyi sonuçlara sahip olduğunu bilmek için öğrenme içeriği geçmişi
- Kuralların yerine getirilip getirilmediğini belirlemek için kullanıcı düzenlemelere uyumluluğu hakkında raporlama.

LXP, öğrenme deneyimini daha küresel hale getirmek için sadece öğrenme materyali ile değil, diğer platformlarla da entegre edilebilir:

- LXP + İK yazılımı -> bu kombinasyon, İK verilerinin analizine dayalı olarak çalışanlara kişiselleştirilmiş eğitim sağlayacaktır
- LXP + sosyal medya -> paylaşılan öğrenme deneyimine dayalı olarak sosyal öğrenmeyi ve öğrenci işbirliğini teşvik etmek için
- LXP + sohbet robotları -> veriye dayalı eğitim önerileri yapmak, öğrencilere öğrenme kilometre taşlarını hatırlatmak için
- LXP + harici işbirliği araçları -> web seminerleri, çevrimiçi toplantılar düzenlemek, mesaj göndermek, dosya paylaşmak ve grup tartışmaları yapmak için.
- LXP + ÖYS -> LXP tarafından sunulan kişiselleştirilmiş e-Öğrenimin yönetimini sağlamak için.

Tüm bu özellikler öğrenme sürecinin başarısını sağlamaktadır.

En popüler LXP'lerden bazıları şunlardır:

- Paradiso LXP

<https://www.paradisosolutions.com/wp-content/uploads/2021/09/Paradiso-SVG-logo.svg>

- Degreed

https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/8/8d/Degreed_logo_rectangle.png

- Valamis

<https://www.valamis.com/documents/10197/196224/valamis-open-graph-logo.jpg>

- CornerStone

<https://i0.wp.com/joshbersin.com/wp-content/uploads/2021/10/csod1200628.jpg>

- 360Learning

https://images.g2crowd.com/uploads/product/image/large_detail/large_detail_257e19a48d2b23723236c8c9612ccd73/360learning.png

ÖYS ve LXP arasındaki fark

İlk akla gelebilecek bir husus olarak, ÖYS ile LXP arasındaki farklar nelerdir?

Giriş olarak, bir ÖYS'nin öğrenme ve kullanıcıların yönetimine odaklandığını söyleyebiliriz. Öğrenme sürecinin tüm yönlerini ele alan çerçeveyi sağlayan bir yazılım uygulamasıdır- eğitim içeriğinizi barındırdığınız, sunduğunuz ve takip ettiğiniz yerdir. LXP ise genellikle daha çok sosyal, gayri resmi ve işbirlikçi öğrenmeye odaklanır. Bu, öğrencilerin platformda paylaşılacak kendi içeriklerini oluşturmalarına izin vermeyi içerebilir.

Bu nedenle, ilk fark, platformun ana odak noktasıdır.

Bir yandan bir ÖYS, öğrenciye en iyi yol olan eğitim kurslarını sunarken, diğer yandan LXP, işbirliği araçlarını kullanarak ve kendi öğrenme materyallerini kişiselleştirmelerine izin vererek öğrencilerin ilgisini çekmektedir.

https://webcourseworks.com/wp-content/uploads/2021/05/Learning-Experience-Platform_Comparison-Supplementary.jpg

Web Filtreli Öğrenme, bu farkı açıklamak için harika bir karşılaştırma sağlamaktadır: “ÖYS, yöneticilerin yüksek düzeyde yapılandırılmış eğitim içeriğini atayabileceği ve takip edebileceği bir sistemdir. Tersine, bir LXP, kullanıcının çeşitli kişiselleştirilmiş içerik dizisinden kendi öğrenimini seçtiği tüketici odaklı bir platformdur. Bir ÖYS bir sinemaya gitmekse, LXP ise YouTube’a girmek oluyor.”

Ek olarak, ana farklılıklar şunlardır:

- Kontrol kimde?

<https://www.shortform.com/blog/wp-content/uploads/2021/07/take-control.jpg>

ÖYS’de, e-öğrenme şirketi eğitim sürecinin kontrolüne sahiptir. Kullanıcı, kursu nasıl takip edeceğini kişiselleştirmek için farklı araçlara sahiptir, ancak her zaman platformun sunduklarına bağlıdır.

LXP’de kullanıcılar ne tüketmek istediklerinden sorumludur. Kullanılan içeriğe göz atma veya arama yoluyla erişilebilir. LXP’ler, kullanıcıların gerçekten ihtiyaç duydukları şeyi bulmalarını sağlamak için çok güçlü bir arama motoruna sahiptir.

- Kullanıcılar ne öğrenirler?

https://ewma.org/fileadmin/user_upload/EWMA.org/Photos_misc/focus.jpg

Öğrenim Yönetim Sisteminin daha kuralcı olduğu, yani kullanıcının platforma giriş yaptığı, katalogdan bir ders seçip dersi tamamladığı söylenmektedir. Normalde, öğrencinin bilgi veya becerileri kazanıp kazanmadığını değerlendirmek için sonunda bir değerlendirme süreci bulunmaktadır.

LXP’ler bireysel gelişim için tasarlanmıştır. Kullanıcılar tarafından seçilecek, işlerinde daha iyi olmak veya bir konu hakkında bilgi edinmek veya bilgisini artırmak için çok çeşitli kullanılabilir içeriğe sahiptirler. LXP’lerin güçlü arama işlevlerine, kişiselleştirilmiş önerilere, bir dizi içerik türüne ve kolayca gezinilebilir bir arayüze sahip olması gerekmektedir.

Bir LXP’de içerik genellikle daha az doğrudan ölçülebilirdir ve nadiren bir "bitiş" noktası vardır. Her zaman öğrenecek daha fazla bir şey vardır.

Ne tür bir içerik?

<https://www.bluetext.com/wp-content/uploads/2018/05/content-marketing.jpg>

Bir ÖYS'de kullanılan içerik katı olabilir. Genellikle, önceden belirlenmiş bir formatta daha uzun biçimli içeriği barındırır. Bunun nedeni, SCORM (Paylaşılabilir İçerik Nesnesi Referans Modeli) protokolünün kullanılmasıdır. SCORM web sayfasına göre: Paylaşılabilir İçerik Nesnesi Referans Modeli anlamına gelen SCORM, e-Öğrenim yazılım ürünlerine yönelik bir dizi teknik standarttır. SCORM, programcılara diğer e-Öğrenim yazılımlarıyla "iyi bir uyum sağlamaları" için kodlarını nasıl yazacaklarını söyler. e-Öğrenim birlikte çalışabilirliği için fiili endüstri standardıdır. Spesifik olarak, SCORM çevrimiçi öğrenme içeriğinin ve Öğrenme Yönetim Sistemlerinin (ÖYS) birbirleriyle nasıl iletişim kurduğunu yönetir. SCORM, öğretim tasarımı veya başka herhangi bir pedagojik kaygıdan bahsetmez - tamamen teknik bir standarttır.

LXP'ler daha fazla özgürlüğe sahiptir, temel olarak kullanıcıların kendilerine yüklediği her türlü içeriği kolayca barındırabilirler. Kullanıcılar farklı platformlardaki içeriklerden öğrenirler, formatlar çok çeşitlidir ve kaynaklar internette herhangi bir yerde olabilir. Kullanıcılara bilgi alışverişinde bulunmak ve eğitim programlarında işbirliği yapmak için dijital bir alan sunan LXP'ler, çalışanları motive edici ve teşvik edici bir ortamda birlikte çalışmaya ve öğrenmeye teşvik eder. Böylece çalışanlar içerik hakkında yorum yapabilirler, dolayısıyla kazan-kazan durumudur.

Hangi platform hedeflerime en uygun?

<https://www.totaralearning.com/sites/default/files/2021-04/The%20power%20of%20LMS%20and%20LXP%20Teaser%20Banner.jpg>

Daha önce de belirtildiği gibi, ÖYS ve LXP arasındaki temel fark, yönetim ve kontrol ile ilgilidir.

Bir ÖYS, deneyimden çok öğrenmenin yönetimine odaklanırken, bir LXP, öğrenme sürecinin kişiselleştirilmesine odaklanır.

Bu nedenle, hangi tür platformun şirketinize en uygun olduğuna karar vermek, öğrenme gereksinimlerinize ve kurum kültürünüze bağlıdır.

Örneğin, uyumluluk nedenleriyle öğrenmeyi takip etmeniz gerekiyorsa, kayıt tutma yetenekleri nedeniyle bir LXP yerine bir ÖYS'yi tercih edebilirsiniz. Ancak, öğrencilerin neyi nasıl öğrenmeleri gerektiğine karar vermelerini istiyorsanız, muhtemelen bir LXP'ye ihtiyacınız var.

Diğer bir örnek ise, öğrencilerin işlerinde uygulayabilecekleri veya uygulayamayacakları basit becerileri veya teorik bir kavramı öğrenmeleri söz konusu olduğunda, bir ÖYS gayet uygun olacaktır. Ancak öğrencilerin edindikleri bilgileri kendi deneyimlerine uygulamalarını istiyorsanız, sohbet, koçluk, sosyal ve işbirlikçi eğitim gibi etkileşimli özelliklere sahip bir öğrenme platformu kullanmanız daha iyi olur; bu da bir LXP anlamına gelmektedir.

ÖYS + LXP

https://www.totaralearning.com/sites/default/files/2021-04/The%20power%20of%20LMS%20and%20LXP_v2_Blog%20image.jpg

Her iki platformu da birleştirme, her ikisinin de en iyi yönlerinden faydalanma olanağı bulunmaktadır. Bir ÖYS ve LXP'yi birleştirmek, öğrencilerin yalnızca formal veya yetkinlik odaklı eğitime dayanan belirli konularda yetkin olmalarını sağlamakla kalmaz, aynı zamanda öğrenci, derin konu uzmanlığı ve kritik becerilerde yüksek düzeyde yeterlilik kazanır.

Entegre bir LXP/LMS çözümü, tüm öğrencilere içerik ekleme, önerme ve seçme yeteneği, öğrenme deneyimi platformları güncellemesi sunacak ve katı gereksinimlere dayalı (özellikle teknik veya teorik eğitime odaklananlar) formal öğrenim yönetim sistemi eğitim programlarını güçlendirecektir.

Bu kombinasyonun temel sorunu, zaman, personel ve teknik açısından daha fazla kaynak gerektirmesidir.

HARMANLANMIŞ ÖĞRENME NEDİR?

Bilgi toplumları bağlamında, eğiticinin yüzleşmesi gereken büyük bir zorluk bulunmaktadır: eğitim uygulamasının yeniliği. Küreselleşmeye neden olan büyük dönüşümler ve bilgi ve iletişim teknolojilerinde kaydedilen hızlı ilerleme ile onu öğrenci öğrenmesinde daha alakalı hale getirmek.

Harmanlanmış Öğrenme, yükseköğretimde yenilikçi bir eğitim uygulamasının hayata geçirilmesi için uygulanabilecek bir modeldir. Bu model, her iki yöntemin güçlü yönlerini geliştirmek ve zayıf yönlerini azaltmak için yüz yüze öğrenmenin en iyi özelliklerini e-öğrenme işlevleriyle birleştirmektedir.

Harmanlanmış öğrenme, her iki yöntemin güçlü yönlerini geliştirmek ve zayıf yönlerini azaltmak için yüz yüze öğrenmenin en iyi özelliklerini elektronik öğrenme veya e-öğrenmenin işlevleriyle birleştiren eklektik bir modeldir.

İçeriğin özel öğrenme ihtiyaçlarına göre uygun "karışım" unsurlarını uygulayarak, mevcut bilgi toplumlarının taleplerine karşılık gelen yenilikçi eğitim programlarını hayata geçirmek mümkündür.

Bilişim ve İletişim Teknolojilerinin sınıfa dahil edilmesi, geleneksel öğretimde hem öğretim profesyonelleri hem de öğrencilerin kendileri için metodolojik ve tutumsal düzeyde bir değişiklik

anlamına gelmektedir. (Romero, 2006). Geleneksel sınıf eğitimi Web teknolojisi ile birleştirildiğinde, “teknoloji ekleme” veya Web Geliştirme olarak bilinmektedir. Bugün, yükseköğretimde en popüler ve en hızlı büyüyen segmentlerden biridir. (Belanger ve Jordan, 2000). Web'in sağladığı geliştirmeler, öğrencileri dersten önce hazırlamak, öğrenmede kalıcılık sağlamak ve ders materyallerini içeren yararlı bir veri havuzu sağlamak için kullanılabilir. Son zamanlarda, bu yenilik, B-learning (Harmanlanmış Öğrenme) adı verilen ve sadece sınıfa teknoloji eklemekle ilgili olmayıp, aynı zamanda bazı öğrenme etkinliklerini teknoloji tarafından desteklenen diğer etkinliklerle değiştirmekle ilgili olan yeni bir modelin ortaya çıkmasına yol açmıştır. (Rosas, 2005).

Bartolomé (2004) için anahtar fikir, her eğitim ihtiyacı için uygun medyanın seçilmesidir. Başka bir deyişle, her iki yöntemin güçlü yönlerini geliştirmek ve kısıtlamalarını azaltmak amacıyla yüz yüze öğretim ve elektronik öğrenme veya e-öğrenme işlevlerinden oluşan eklektik bir modeldir.

Bu model, öğrencilerin sınıfta daha az zaman geçirmelerine olanak tanır, fiziksel alanlardan potansiyel olarak tasarruf sağlar ve diğer faydaların yanı sıra öğrencilerin kendi öğrenmelerinden sorumlu olmasını sağlayarak onların katılımını artırır. Karma Öğrenme olarak da bilinen "harmanlanmış öğrenme" terimi, "öğretme" kavramının aksine "öğrenme" teriminin öne çıktığı okul psikolojisi alanından gelen belirgin bir köke sahip bir eğilimi takip etmektedir. (Bartolomé, 2004).

Harmanlanmış öğrenme yeni bir kavram değildir. Yıllardır dersleri alıştırma, vaka çalışmaları, rol yapma oyunları, video ve ses kayıtları ile birleştiriyoruz, danışmanlık ve mentorluk da cabası "(Brodsky, 2003). Belki de bu terim en yenilikçi olanıdır, farklı bağlamlarda aynı türdeki modalitelere başka isimler de verilmiştir. Örneğin Balear Adaları Üniversitesi'nde video konferans veya web gibi sanal sistemlerin yüz yüze oturumlarla kullanıldığı sistemi Esnek Eğitim olarak tanımlamaktadır.

Harmanlanmış öğrenme, e-öğrenmeden değil, yüksek maliyetler sorunu karşısında geleneksel öğretimden kaynaklanmaktadır. Ancak, bu öneride, bu modelin uygulanması, eğitimde uygunluk ve kalite nedenlerine dayandırılmaktadır. Harmanlanmış öğrenmede, eğitmen geleneksel rolünü yeniden üstlenmektedir, ancak bilgisayarların ve internetin kendisine sağladığı didaktik materyali kendi yararına, çalışmalarını iki cephede yürütmek için kullanmaktadır: çevrimiçi öğretmen (uzaktan eğitim) ve

geleneksel eğitimci (yüz yüze kurslar) şeklinde. Her iki stratejiyi nasıl birleştireceğiniz, o kursun özel ihtiyaçlarına bağlıdır, bu da çevrimiçi eğitime büyük esneklik sağlamaktadır.

Valiathan (2002) için harmanlanmış öğrenme aşağıdakilerin bir kombinasyonunu ifade etmektedir:

- Sunma Araçlarının Çeşitliliği (teknoloji olmadan - yüz yüze ve teknolojiye dayalı - çevrimiçi).
- Öğrenme Etkinliklerinin Çeşitliliği (Kendi hızınızda, bireysel ve işbirlikçi, grup tabanlı.)
- Elektronik Performans Desteği (öğretim) ve Bilgi Yönetimi (bilgilendirme).

Rick J. Valdez (2001) gerçekleştirdiği bir çalışmada kimya ile karma öğrenmeyi birbirine benzetmiştir ve her iki uygulamada da istenen bir reaksiyonu elde etmek için elementlerin bir araya getirildiğini belirtmiştir.

Bununla birlikte, önemli olan sadece elementlerin bir araya getirilmesi değil, aynı zamanda bu elementlerin ne şekilde bir araya getirildiğidir. Doğru zamanda doğru elementleri birleştirerek bir formülü uygulamak, istenen reaksiyonu yaratır. Bu, beklenen öğrenme hedeflerine ulaşmak için, karıştırılan elementlerin sıralamasının elementlerin kendisi kadar önemli olduğu anlamına gelmektedir. Uygun bir harmanlanmış öğrenme çözümü elde etmek için tek bir formül bulunmamaktadır; kullanılacak öğeleri seçmeden önce öğrenme hedefleri, hedef kitle, teknik gereksinimler vb. gibi birçok faktör dikkate alınmalıdır. NIIT tarafından Designing a Blended Learning Solution adıyla yayınlanan makalede Purnima Valiathan (2002), Harmanlanmış Öğrenme yaklaşımlarının çeşitliliğini üç ana kategoride sınıflandırmaya çalışmaktadır.

- Becerilere Odaklanın
- Tutumlara Odaklanın
- Yetkinliklere Odaklanın.

ÖĞRENME YAKLAŞIMLARI

Beceriye Odaklanma Modeli

Bu Harmanlanmış Öğrenme modeli, belirli becerileri ve bilgileri geliştirmeye yönelik diğer tekniklerin yanı sıra eğitmen tarafından yönlendirilen e-posta, tartışma forumları, yüz yüze oturumlar aracılığıyla kolaylaştırıcı ile etkileşim yoluyla kendi hızında öğrenmeyi öğrenciye destekle birleştiren bir öğrenme yaklaşımı olarak tanımlanabilir. Kolaylaştırıcı desteğiyle birleştirilmiş kendi hızınızda öğrenmenin amacı, öğrencinin kendi hızında çalışması için tasarlanmış öğrenme modülleriyle uyum sağlamaktır. Ayrıca kolaylaştırıcının desteği, öğrenenin süreçte yalnız hissetmemesine ve motivasyonunu kaybetmemesine yardımcı olur.

Her standart derste, dört makro becerinin tamamı çeşitli şekillerde kullanılacaktır. Her ders, öğrencilerin dikkat etmesi gereken öğretmenin verdiği talimatları ve gösterimleri içerecektir. Her ders, öğrencilerin yanıt vermek üzere konuşmalarını veya sınıf arkadaşlarıyla eşleştirilmiş ve gruplandırılmış etkinliklerde konuşmalarını gerektirecektir. Her ders, öğrencilerin cevaplar yazması veya not alması gereken etkinliklere sahip olacak ve her ders, ister bir ders kitabından veya bir çalışma sayfasından materyalleri okuma şeklinde isterse de tahtadaki öğretmen notlarını okuma şeklinde olsun, öğrencilerin okuması gereken bir tür metin sağlayacaktır.

Bunlar, öğrenme süreci için dilin tali kullanımlarıdır. Bunlar, öğretmen ve öğrenciler tarafından yeni öğrenme materyalleri sunmak ve etkinlikler ve alıştırmalar yapmak için kullanılan iletişim biçimleridir. Bununla birlikte, her ders sadece bir öğrenme modu olarak değil, aynı zamanda ders tarafından özel olarak geliştirilecek bir beceri olarak da bir veya daha fazla beceriye odaklanmalıdır. Özellikle geliştirmeyi seçtiğiniz beceri veya beceriler, odak becerilerinizdir.

Odaklanma becerisi, öğrenme hedefinizin bir parçası olacak ve ders planınız, geliştirilmesini sağlayacak şekilde tasarlanacaktır. Bu nedenle, her etkinlik odak beceri veya becerileri geliştirmeyi amaçlamalıdır. Bu, dersin sonunda, örneğin, “Bugün öğrencilerim konuşma becerilerini geliştirdiler” diyebilmeniz gerektiği anlamına gelmektedir.

Tutulmlara Odaklanan Model

Tutulmlara odaklanan harmanlanmış öğrenme modeli, öğrenciler arasında belirli tutum ve davranışlar geliştirmek için tartışma forumları ve sanal sınıflar gibi teknolojiyle kolaylaştırılan etkileşimler ve tartışmalar ile sınıfta bir eğitmenle yüz yüze oturumlar ve eğitmen tarafından yönlendirilen öğrenme laboratuvarları yoluyla öğrenme olaylarının karıştırıldığı veya birleştirildiği bir öğrenme yaklaşımı olarak tanımlanmaktadır. Tutum ve davranışların gelişmesi beklendiğinde, yüz yüze oturumlar veya teknoloji tabanlı işbirlikçi etkinlikler yoluyla kolaylaştırılan işbirlikçi öğrenmenin sürece dahil edilmesi gerekmektedir. Örneğin, müşteri ile etkileşime ve müzakereye atıfta bulunan içeriğin, katılımcıların birbirleriyle etkileşime girebilecekleri rol oynama dinamiklerinde sunulması daha iyi olacaktır. Bununla birlikte, eleştirel düşünme gibi diğer davranış ve tutumların geliştirilmesi, fikir forumu ve sanal sınıf gibi teknoloji tabanlı işbirlikçi araçlarla desteklenen gruplar veya ekip çalışması aracılığıyla daha iyi sunulabilir.

Yetkinlik Odaklı Model

Yetkinlik odaklı model, örtük bilginin iletimini kolaylaştırmak için çeşitli öğrenme olaylarını özel ders desteğiyle birleştiren öğrenme yaklaşımını ifade etmektedir. Günümüzde geçerli olan bilgi çağında başarı, çalışanların işyerinde ne kadar hızlı ve uygun şekilde karar verdiğine bağlıdır. Karar verme sürecinin çoğuna, uzmanların karar verirken sahip olduğu örtük bilginin uygulandığı olgular ve ilkeler rehberlik etmektedir. Bu bilgi, herhangi bir görevin başarılı bir şekilde gerçekleştirilmesi için çok önemlidir. Çıraklar, uzmanların çalışma şeklini gözlemleyerek ve onlarla etkileşim kurarak bu örtük bilgiyi özümserler. Yetkinlik odaklı model, iş yetkinliklerini geliştirmek için bu örtük bilgiyi yüz yüze, teknolojiye dayalı öğretim yoluyla yakalamaya ve iletmeye odaklanmaktadır. Açıkçası, BİT bilgi ve iletişim teknolojileri, uygulamak istediğiniz harmanlanmış öğrenme modelinde çok önemli bir unsurdur. Öğrenmeye uygulanan Bilgi ve İletişim Teknolojileri şu şekilde sınıflandırılabilir: Bilgisayar Tabanlı Eğitim (BTE), Web Tabanlı Eğitim (WTE) veya öğrenme yönetim platformları (ÖYS) ve Video konferans.

Yetkinlik yaklaşımının uygulanması, tüm bilgi alanlarına ve tüm sosyo-profesyonel sektörlere yaygınlaştırılmıştır. Yetkinliklerin belirlenmesi ve tanımlanması tamamen yaygınlaştırılmıştır. Çeşitli

alanlarda bazı uygulamaları göstermek yeterlidir. Örneğin, Ota-Tsuki ve diğerlerinin (2020) çalışmalarında, hayat bilimleri alanlarındaki öğrencileri, profesyonellerin eylem alanını genişletecek şekilde projeler üzerinde çalışmaya hazırlamanın sağladığı temel katkı görülebilir; ek olarak, bu çalışma şekli günümüzde şirketlerde giderek daha belirgin hale gelen bir trenddir ve ayrıca duygusal alanda ve duygusal zeka becerilerinin kazanılması ve geliştirilmesinde öğretmen yetiştirmenin önemini vurgulamaktadır. Akademisyenler yönetsel yetkinlikleri üç türe ayırır: stratejik yetkinlikler, intra-stratejik yetkinlikler ve kişisel etkinlik yetkinlikleri. Yazarlar, belirli bir iş bağlamında yönetim becerilerinin etkisini, araştırmalarına göre aşağıdaki boyutlardan oluşan ulusötesi (kültürler arası) yetkinliği daha derinlemesine açıklayan boyutları incelemektedir: analitik yetkinlik, duygusal yetkinlik, hayal gücü/yaratıcı yetkinlik, iletişimsel yetkinlik ve fonksiyonel yetkinlik (görev/projeler). Yetkinlik geliştirme en popüler yaklaşım haline geldi ve bakmak istediğiniz her alanda çalışma ve araştırma bulmak artık çok kolay.

HARMANLANMIŞ ÖĞRENMENİN FAYDALARI

Harmanlanmış öğrenmenin faydaları nelerdir?

Günümüzün modern öğrencilerinin karşılaştığı zorluklara gelin bir göz atalım.

Birincisi, zaman: çevrimiçi bileşeniyle harmanlanmış öğrenme ortamı, çok zaman kazandırır, belgeleri kopyalamak veya zımbalamak için daha fazla zaman harcamanıza gerek kalmaz, tek yapmanız gereken belgeleri sisteme yüklemek ve bu belgeler tüm öğrencileriniz için kullanılabilir hale gelecektir; ders saatini ders vererek geçirmek yerine, öğrencilerin o dersi evde izlemesini ve ardından sınıfta tartışmasını sağlayabilirsiniz, sadece zamandan tasarruf etmekle kalmaz, aynı zamanda zaman kazanırsınız ve nihayetinde bu zamanla 21. yüzyıl eğitim sisteminin gereksinimlerini karşılayabilirsiniz.

Çevrimiçi bileşenle, öğrencilerin istedikleri zaman bakabilmeleri için yalnızca sunumlarınızı yüklemekle kalmaz, sunumlarınıza resim veya video gibi multimedya öğeleri ekleyebilirsiniz, artık öğrenciler konuyu tam olarak anlamak için sunumu duraklatabilir veya geri dönebilirler, sadece bu değil, aynı zamanda özel olarak dikkatinizi vermeniz gereken öğrencilerinize yardımcı olabilmemiz için kendinizi de serbest bırakmış olursunuz.

Sonunda verimli bir öğretimin gereksinimlerini karşılayabilir ve içinde bulunduğumuz dönemin yeni öğrenme stillerini de yerine getirebilirsiniz, böylece sınıf tartışmaları için daha fazla zamanınız olmasının yanı sıra, tartışmaların doğasını da değiştirebilirsiniz. Geçmişte, sınıf tartışmaları bazen bazı öğrencilerin tartışmayı tekeline almasına ve sınıfın geri kalanının arkasına yaslanmasına neden oluyordu.

Bu kombinasyonla, öğrencilerle bire bir etkileşiminizi artırdıkça, utangaç öğrenciler çevrimiçi forumlara ve tartışmalara katılmakta kendilerini daha rahat hissedebilirler.

Harmanlanmış öğrenmenin grup çalışmasını tercih ederken bireysel yaklaşımı desteklediğini ve aynı zamanda işbirlikçi öğrenmeyi ve her yerden ve her zaman eşzamanlı çalışmayı teşvik ettiğimizi söyleyebiliriz.

Bazı faydaların bir listesini yapmaya çalışalım:

1. Katılımı artırın

Çevrimiçi öğrenme, öğrencilere materyalle etkileşim kurmaları açısından bir şans daha verir. Bu harmanlanmış öğrenme taktiğini etkili bir şekilde kullanmak için, kursun geri kalanına geçmeden önce öğrencilerin ödevlerini, sunumlarını veya testlerini tamamlamalarını sağlayın.

Örneğin, öğrencinin kurs içeriğini sürekli olarak takip ettiğinden ve bunlarla etkileşime geçtiğinden emin olmak için bir videoda "kontrol noktaları" - çoktan seçmeli veya uzun yanıtlı sorular - oluşturun.

2. Başarılı değerlendirmeler sağlar

Yüz yüze bir sınıfta her bir öğrenciyi değerlendirmek uzun zaman alabilir; testleri yazdırılması, tek tek elle puanlama yapılması vs. süreç bu şekilde uzar gider. Bunun yerine uygulama, puanlama ve takip sürecini basitleştirmek için çevrimiçi değerlendirmeler oluşturun. Örneğin birçok ÖYS sistemi, girdiğiniz cevaplara göre testleri otomatik olarak puanlandırır ve notları öğrencinin not defterine kaydeder.

3. İletişimi geliştirin

Öğretiminize çevrimiçi bir bileşen eklemek, öğrencilerinizle iletişimi geliştirir. Yalnızca yüz yüze iletişim kurmakla kalmaz, aynı zamanda öğrencilerin kullandıkları sisteme ne zaman giriş yaptıklarını görmek için (otomatik) e-posta bildirimi alma ve haber bülteni olanaklarına sahip olursunuz.

Ayrıca, bazı programlar öğrencilerin birbirleriyle etkileşime girip iletişim kurabilecekleri tartışma kurullarına veya öğrencilerin kurs hakkında yorum yapmalarına olanak tanımaktadır.

4. Esneklik oluşturun

Çevrimiçi olmak, erişilebilir olmanızı ve materyallere her yerde, her zaman erişilebilir olmanızı sağlar. Sabit bir ders programı veya çalışma saatleri yerine, siz ve öğrencileriniz, ihtiyaç duyduğunuz her an ders içeriğine erişebilirsiniz. Bu, boş bir dakikanız olduğunda not vermenize olanak tanır ve öğrencilere sınıftan çıktıklarında içerikle etkileşim kurma fırsatı verir.

5. İş birliğini teşvik edin

Çevrimiçi ödevler, kurs yorumları ve tartışma forumları doğal olarak öğrenci iş birliğini teşvik eder. Harmanlanmış bir öğrenme sınıfında, hem çevrimiçi hem de çevrimdışı ekip çalışması fırsatlarıyla her iki dünyanın da en iyisine sahip olursunuz.

6. Öğrenme kişiselleştirilir

Her insanın kendine özgü bir öğrenme yöntemi vardır. Çevrimiçi kaynakları kullanarak, her öğrencinin bireysel ihtiyaçlarını daha iyi karşılayabilirsiniz. Örneğin, öğrencilere kendi okuma ve anlama düzeylerine göre okumaları ve raporlamaları için güncel olaylara ilişkin farklı makaleleri verin.

7. Verimliliği teşvik edin

Pek çok eğitmen, harmanlanmış bir öğrenme sınıfında genel verimliliğinin arttığını görmektedir. Derslerinizi doğru bir şekilde ayarlayarak, öğrencilerin boş zamanlarında dersi izlemelerini ve gerekli ödevleri okumalarını sağlayarak, ders saatinde tartışmalara veya soru-cevaplara yer bırakabilirsiniz. Bu, materyali güçlendirmek için size ideal zamanı verecektir.

8. Raporların izini sürmenizi sağlar

Özellikle ÖYS aracılığıyla olmak üzere, çevrimiçi öğrenmenin en büyük faydalarından biri veri takibi ve raporlamadır. ÖYS'ler, oturum açma, zaman takibi ve not verme dahil olmak üzere öğrencinin kurs boyunca attığı her adımı takip etme olanağına sahiptir. Bu, çevrimiçi öğrenmeyi tam bir çember haline getirerek öğrencilerinizle daha iyi etkileşim kurmanıza ve verilerin söylediklerine göre kişiselleştirilmiş materyaller sağlamanıza olanak tanır.

9. Paradan tasarruf edin

Tüm bu özellikler size ne kadara mal olacak? ÖYS başlangıçta pahalı olsa da, normalde kaynaklara ve sarf malzemelerine harcanan paradan tasarruf sağlayacaktır.

10. Zamandan tasarruf edin

Sadece paradan tasarruf etmekle kalmayacak, aynı zamanda zamandan da tasarruf edeceksiniz. Çevrimiçi öğrenme materyallerinin kullanılması, sınıfta ders anlatmak, değerlendirmeleri izlemek ve not vermek için daha az zaman harcamanıza olanak tanır. Bunu yaptığınız için mutlu olacaksınız.

OYUNLAŞTIRMA NEDİR?

Zamanla, tüm bilgi alanları sistematik olarak gelişmektedir. Tıp, bilim, güvenlik veya eğitim, son yıllarda ortaya çıkan muazzam teknolojik olanaklardan yararlanarak değişti. En çok büyüyen alanlardan biri de video oyunları oldu.

Video oyunları, kullanıcıyı anlatımında veya etkileşiminde ilerlemek için çözmesi gereken bir dizi probleme maruz bırakan etkileşimli dijital deneyimlerdir. Sundukları ana özelliklerden biri, kullanıcı motivasyonunu teşvik etmek için son derece verimli olan ödül mekanizmalarıdır.

Bu tür mekanizmalar, modeller ve dinamikler, örneğin kullanıcıların, öğrencilerin veya hastaların motivasyonunu teşvik etmek amacıyla diğer bilgi alanlarına ihraç edilmiştir. Bu araçların farklı alanlara uygulanmasına ise Oyunlaştırma adı verilmektedir.

Yıllar içinde, Imma Marín ve Esther Hierro tarafından kitaplarında önerilen, eğitim bağlamında oldukça spesifik olan çeşitli Oyunlaştırma tanımları oluşturulmuştur: "Oyunlaştırma. İşletme yönetiminde ve müşterilerle bağlantı kurmada oyunun gücü." (Gamificación. El poder del juego en la gestión empresarial y la conexión con los clientes.). Bunu şu şekilde tanımlıyorlar:

"Oyunlaştırma aynı zamanda bir teknik, bir yöntem ve bir stratejidir. Oyunları çekici kılan unsurların bilgisinden başlar ve oyun dışı bir ortamda belirli bir aktivite, görev veya mesaj içinde bir oyuna veya eğlenceli dinamiklere dönüştürülebilen yönleri tespit eder. Bütün bunlar, kullanıcılarla özel bir bağlantı kurmak, davranış değişikliğini teşvik etmek veya bir mesaj veya içerik iletmek içindir. Yani, anlamlı ve motive edici bir deneyim yaratmaktır".

Oyunlaştırma, farklı alanlarda uygulanabilecek çeşitli teknikler sunar, bunlardan bazıları şunlardır:

- Çözülmesi gereken belirli görevleri gösteren görevler, tamamlanmış sayılması için ulaşılması gereken hedefler.
- Belirli hedeflere ulaşmak için puanların toplanması.
- Belirli başarılarla ulaştıktan sonra hediyeler veya avantajlar elde etmek (örneğin, bir web sitesinde ürünleri hakkında belirli sayıda inceleme yaptığı için bir indirim kuponu).
- Görevlerin, öncekilerin üstesinden gelindikçe kilidi açılan çeşitli seviyelere bölünmesi.

- Ulaşılan hedeflere bağlı olarak yukarı veya aşağı gidebileceğiniz sıralamalar veya sınıflandırmalar aracılığıyla sosyal teşhir.
- Yeterli puan elde edildiğinde veya belirli hedeflere ulaşıldığında başarıların veya ödüllerin elde edilmesi.
- Zorlu görevler ve kullanıcılar arasındaki meydan okumalar, hedeflere ulaşmanın bir veya daha fazla kazanç elde edebilecek bir veya daha fazla kazananı belirlediği yarışmalar.

Bu mekanizmaların uygulanması, farklı türdeki kullanıcıların motivasyonunda fayda sağlar, örneğin:

- Armağanlar veya indirimler gibi ödüller.
- Hedeflerin bir ağdaki insanlara gösterilmesine olanak tanıyan sosyal değerlendirme.
- Genellikle grafiksel ve kalıcı olarak gösterilen kişisel başarı.
- Diğer kullanıcılarla rekabet için motivasyon.

Tüm bu teknikler ve faydalar, hedefe bağlı olarak az ya da çok gerekli olmak üzere, bir etkinliğin oyunlaştırılmasıyla izlenen amaca yönelik olmalıdır.

Bu teknikler yeni bir alana entegre edilmeye başladığında, her zaman iki ana sorun ortaya çıkar:

İlki, video oyunları dünyasından miras kalan bağımlılık yapıcı bileşenleridir. Bazen bu tekniklerin sahip olduğu bağıllığın dikkatsizce uygulandığında risk oluşturabileceği doğrudur. Bunların sosyal ve olumlu yönlerini göz önünde bulundurmak, ancak gereksiz izolasyonu önlemek gerekir.

İkincisi, arzu edilen hedefi olumsuz yönde etkileyen toksik bir rekabet ortamı yaratmaktır. Sıralamalar veya sınıflandırmalar gibi sosyal bileşenler dahil edildiğinde, kullanıcılar bunlara aşırı derecede odaklanabilirler. Biraz rekabeti teşvik etmek kullanıcıya fayda sağlayabilirken, uygulandığı ortamda bir sorun kaynağı haline gelip gelmediğinin kontrol edilmesi için kısmen denetlenmesi gerekir.

Oyun Temelli Öğrenme ile Oyunlaştırma arasındaki farkı anlamak önemlidir.

Oyun Temelli Öğrenme, video oyunlarının yaratılmasından veya bunlara yeni bilgilerin entegre edilmesinden oluşur, böylece video oyunu oynarken başka bir alanda yardımcı olabilecek belirli bilgi

veya teknikler edinilir. Bununla birlikte, amaç oyun oynamaktır; ikincil bir fayda olarak belirli bir öğrenme sağlanır.

Oyunlaştırmada ise tam tersine, ana mekanikler ve hedefler, edinilecek bilgiye veya uygulanacak tekniklere odaklanır. Eğlenceli bir kısmı var, ancak eğlence bir öncelik değil.

Bazen bu iki terimi birbirinden ayıran çizgi çok incedir, eğlenceli hedeflerin eğitim hedeflerine çok yakın olmasına neden olur; bu aslında pastoral bir senaryo gibidir, ancak çoğu zaman araçları kullanmaya başlamadan önce öncelikleri doğru bir şekilde tanımlamak gerekir.

Aşağıda bu tekniklerin endüstri veya ruh sağlığı gibi farklı alanlarda uygulanmasına ilişkin bazı örnekler göreceğiz; Tabii ki, en alakalı olduğu alan olan eğitimde nasıl kullanıldığını inceleyeceğiz; son olarak oyunlaştırmanın geleceği ve yeni endüstrilere ve sosyal etkileşim biçimlerine nasıl entegre edilmesinin beklendiği hakkında konuşacağız.

ÇEŞİTLİ ALANLARDA UYGULANAN OYUNLAŞTIRMA

Çoğu oyunlaştırma deneyiminin belirlendiği alan eğitim veya öğretim olmuştur, ancak bu araçların etkinliğini ve hedeflere ulaşmak için sağladıkları faydaları doğrulayan tescilli başarı öykülerinin bulunduğu başka birçok alan da bulunmaktadır.

Örneğin **ruh sağlığı alanında**, tedaviyi bırakma oranlarıyla ilgili büyük bir sorun söz konusudur. Hastalar genellikle tedavileri tamamlamıyorlar ve bu da sağlıkları için büyük bir sorun teşkil ediyor. Teknolojilerin, örneğin web veya mobil platformlar aracılığıyla tedavilere dahil edilmesi, bu terk oranlarıyla mücadele etmeye çalışmaktadır, ancak erişilebilirliği geliştirmek için çok güçlü araçlar olmalarına rağmen, kendi başlarına bu bırakmaları ve terk edilme oranlarını iyileştirmezler.

Bu teknolojilere oyunlaştırma mekanizmalarının dahil edilmesiyle özellikle genç yaş profillerinde tedavi terk oranlarının düştüğü gösterilmiştir. Bazen, ruh hali durumuna atanan öznel puanlarla oluşturulan grafik aracılığıyla basit görselleştirme hasta için yeterli bir ödüldür; ancak belirli görevleri tamamlarken erişmelerine izin verilen başarıların veya farklı psikoeğitim düzeylerinin buna dahil edilmesi, "seviye atlama" konusunda belirli bir bağlılık yaratır ve bu da tedavinin daha ileri evrelerine ulaşılmasını, hastanın durumunda belli bir iyileşmenin algılanmasını ve tedaviyi bırakmanın önüne geçilmesini sağlar.

Ayrıca bu tekniklerin önerdiği zorlukların üstesinden gelme sürecinde hasta doğal olarak sorunlarıyla yüzleşmesine yardımcı olacak bilgi ve araçları edinir.

Oyunlaştırma sürecinin, kazanımların tanımının, hedef düzeylerinin veya uygulanacak tekniklerden herhangi birinin klinik profesyonel tarafından dikkatli bir şekilde denetlenmesi ve uyarlanması gerektiği aşağıda olduğu gibi bu noktada da vurgulanmalıdır. Özellikle ruh sağlığı söz konusu olduğunda, hedefler, puanlar vb. hastanın profiline göre uyarlanmalıdır.

Örneğin, psikoloğun depresyona giren bir hastaya parkta yürüyüş yapmaktan oluşan bir davranışsal aktivite önerdiğini hayal edelim. Hasta, önerilen bir mesafeye ulaşana kadar kat ettiği mesafe ile artan sayaç gibi bir ilerleme çubuğunu gözünde canlandırabilir. Bu değerler hastanın profiline göre ayarlanmalıdır. Örneğin 25 yaşındaki bir kişiye kat etmesi için belirtilen mesafe ile 70 yaşındaki bir kişiye kat etmesi için belirtilen mesafe aynı olmayacaktır. Bu çok daha fazla düzeyde gerçekleşir, bu nedenle aktivitenin oyunlaştırılması sürecinde, profesyonel olan kişi bu hedefleri açıkça tanımlayan ve bunları ayarlama yeteneğine sahip olan kişidir.

Oyunlaştırmanın uygulaması üzerinde etkili olduğu bir diğer alan da spor alanıdır. Aktivite saatleri gibi sensörlerin dahil edilmesi ve bunların sosyal ağlarla bağlantısı, bu uygulamayı kendi özel alanından veya küçük kulüplerin ya da grupların alanından çıkıp küresel düzeyde görsel olarak paylaşılan bir kapsama genişletmeye teşvik etti. Garmin Connect, Strava veya Zwift gibi uygulamaların yanı sıra Wodbuster gibi spor merkezi yönetim araçları tamamen oyunlaştırma teknikleriyle dolu: Grafikler, puanlar, başarılar, sıralamalar, yarışmalar, sosyal yönler, seviye açma veya madalyalar... bunlar, tamamen entegre ettikleri ve bu tür özelliklerden daha da fazla avantaj elde etmelerine olanak tanıyan çok büyük bir kullanıcı kitlesi oluşturan mekaniklerden sadece birkaçıdır.

Bir kez daha söylemek gerekirse, bu özellikler daha fazla fiziksel aktivite ve farklı antrenman planlarına daha fazla bağlılık sağlamaktadır, ancak bunların tümü, bu hedeflerin doğru spor uygulamalarına müdahale etmemesini sağlamak için beden eğitimi ve spor profesyonelleri tarafından denetlenmelidir.

Aynı şekilde çalışma ortamlarında da rekabet edebilirlik, mükemmeliyet ya da takdir gibi değerlerin uyandırılması amaçlanmaktadır. Bununla birlikte, bazı büyük şirketlerde elde edilen deneyim bu sonuçların bile üzerinde olmuştur, ayrıca sosyal becerileri, çalışan özerkliğini, sorunlara çözüm ararken

inisiyatifleri veya şirket içi eğitim için özel bir motivasyonu teşvik etmektedir. Bütün bunlar, hedefler karşısında ekip uyumunu destekleyen olumlu ve işbirliğine dayalı bir çalışma ortamına dönüşmektedir.

Çalışma ortamlarında uygulanacak ilgili önerilerden bazıları şunlardır:

- Bazı aktiviteleri oyunlaştırmanın amacını veya hedefini tanımlayın.
- Faaliyetleri gerçekleştirmeye elverişli bir ortamı teşvik edin, böylece bir zorunluluk veya olağan görevlere ek bir görev olarak algılanmamasını sağlayın.
- Çalışanların nasıl işlediği konusunda her zaman net olmaları için puanlama sistemini ayrıntılı olarak açıklayın.
- Sürekli bir meydan okuma oluşturan görevler veya zorluklar gibi belirli eylemleri tanımlayın.
- Elde edilebilecek armağanları veya ödülleri belirleyin ve tanımlayın.
- Faaliyetlerin düzgün işleyişinin bir göstergesi olarak vazife gören bir seviye, hedef veya madalya sistemi oluşturun.
- Sistemi, zorlayıcı ve biraz motivasyon gerektirecek şekilde dengeli tutun.
- Sıralamalar veya sınıflandırmalar oluşturun.
- Mekanizmaların tanımı konusunda işbirliğini teşvik edin.

Aşağıda, büyük kuruluşlarda oyunlaştırmanın uygulanmasıyla ilgili bilinen bazı başarı öyküleri verilmiştir:

CORREOS: Web sitesini yenilemek için mevcut web sitesinin incelenmesi ve tekliflerin oluşturulmasına dayalı bir ödül sistemi oluşturulmuş, çalışanlara Tablet gibi ödüller verilmiştir

BBVA: Bu örnekte, müşterilere yönelik olarak, sunulan kullanılmayan işlevlere dayalı bir başarı puanı sistemi oluşturulmuş, bu sistem aracılığıyla doğrudan ödüllere veya çekilişlere erişim mümkün kılınmıştır.

SAMSUNG: Puan sisteminin ana amacı, marka ile ağlarda etkileşimi teşvik etmek, forumlara katılımı, inceleme yapılmasını veya kurumsal videoların izlenmesini sağlamak ve bu puanlarla müşterilerin markalarından ödüller kazanabilmesi ve daha başarılı bir müşteri sadakat programı elde edebilmektir.

M&Ms: Ağlar üzerinde görünürlük oluşturmak için tasarlanan bu sistem, markanın karakterinin bir imaja oturtulmasını ve kullanıcıların tepkileri üzerinde büyük bir etki yaratmayı içeriyordu.



NIKE FUEL: Bu örnekte, spor alanında, markanın kullanıcıları arasında fiziksel aktiviteyi teşvik eden yukarıda belirtilen bazı teknikler kullanılmıştır.

Bunlar, oyunlaştırmanın birçok farklı alanda nasıl faydalı olabileceğine dair bazı örneklerdir, etkinliğini gösteren daha birçok örnek ve özel durum bulunmaktadır.

Şimdi ise oyunlaştırmanın en çok çalışıldığı alan olan eğitim ile ilgili tekniklere odaklanacağız.

EĞİTİMDE UYGULANAN OYUNLAŞTIRMA TEKNİKLERİ

Şimdiye kadar sunulan teknikler, eğitimde yoğun olarak uygulanan tekniklerin aynısıdır. Şüphesiz, burası oyunlaştırmanın en fazla etkiye sahip olduğu alandır. Erken çocukluk dönemi eğitiminden mesleki eğitime ve hatta üniversite derslerine kadar tüm eğitim seviyelerinde bu teknikler başarıyla uygulanmıştır.

Hedefler, öncekilerde olduğu gibi bu alanda da tekrarlanmaktadır: motivasyon, ödül, optimizasyon ve bağlılığın teşviki. Belirgin özelliklerden biri, bu araçların eğlenceli doğasının sağladığı içselleştirmedir.

Öğretim konseptlerini oyunlaştırmanın olanakları arasında farklı bakış açıları göze çarpmaktadır.

Tek bir spesifik aktivite oyunlaştırılabilir; örneğin tüm öğrenciler tarafından eşzamanlı olarak cevaplanan basit bir anket yapılabilir ve sonunda ekranda bir puan görüntülenebilir. Veya puan toplamanıza ve bu puanlarla olası bir final sınavında cevapların kilidini açmanıza olanak tanıyan çeşitli aktiviteler sunan bir ünitenin tamamı olabilir.

Ayrıca, bir konunun veya kursun tamamını oyunlaştırmak ve tüm puan, başarı ve ödül sistemini genişletmek ve öğrencilerin çabalarını ödüllendirecek şekilde bunları birleştirmek de mümkündür.

Önceki örneklerde olduğu gibi, bu tekniklerden birini sınıfta uygularken birkaç husus dikkate alınmalıdır:

- **Öğrenci profili:** Öğrencilerin bir kısmı için aktivite veya faaliyetlerin dengesiz olmamasını sağlamak için yaşları, bağlamları, bilgi düzeyleri vb. planlamaya dahil edilmelidir.
- **Öğretim kriterleri:** Yine, bu içerik oyunlaştırma sürecini denetlemesi gereken profesyonel, öğrenciler ve içerik hakkında bilgi sahibi olan, motivasyonu ve bilginin kalıcılığını teşvik etmek için ne tür etkinliklerin ve zorlukların uygun olacağını ve hangilerinin geleneksel sistemlerde tutulması gerektiğini en iyi değerlendirebilen öğretmen olmalıdır.
- **Eğitim bağlamı:** Aynı şekilde, oyunlaştırma yoluyla elde edilebilecek sonuçların, genellikle bu tekniklerden bazılarıyla çelişebilecek çok özel gereksinimlere sahip ihtiyaçları veya çalışma planları olan bu sistemlere uyarlanabilir olup olmadığının değerlendirilmesi gerekir.
- **Mevcut altyapılar:** Bu teknikler genellikle öğrenci bilgilerini depolayan ve görüntüleyen tamamen dijitalleştirilmiş, bilgisayarlı sistemler olarak düşünülmektedir. Ancak bu, iyi bir araç

olmasına rağmen, her zaman gerekli değildir. Basit bir okuma sayacı, çocukların isimlerini yazıp okudukları kitapları işaretledikleri bir kağıt parçası gibi teknikler, oyunlaştırmanın birçok özelliğini halihazırda içinde barındırmaktadır. Bu teknikler uygulandığında, mevcut mekanizmalar ve destek konusunda net olmak önemlidir. Projektör var mı? Tablet var mı? Bilgisayar donanımı var mı? Bu bilgilere dayanarak, bir veya daha fazla teknik daha iyi uygulanabilir.

İnternette bulunan ve sınıfta oyunlaştırmayı büyük ölçüde kolaylaştıran araçlardan bazıları aşağıda listelenmiştir:

SOCRATIVE:

Öğrenciler ve öğretmenler için farklılaştırılmış erişim ile öğrencilerin kendi cihazlarından gerçek zamanlı olarak yanıtladığı anketler oluşturulmasına olanak tanımaktadır. Ardından, bir değerlendirme biçimi olarak kullanılacak sonuç sıralamasını gösterir. Maksimum öğrenci sayısı 50 olduğu sürece ücretsizdir ve daha kapsamlı içerik sağlayan seçkin planlar sunmaktadır.

SUPER TEACHERS TOOLS:

'Kim Milyoner Olmak İster?' gibi özgün TV program formatları ile sınıfta yapılabilecek çok sayıda aktivite sunmaktadır. Ayrıca, bir sınavda zamanı gösterirken faydalı olabilecek bir geri sayım saati veya farklı oyunlar oynamak için zar gibi başka araçlar da içerir.

ELEVER:

Bu mobil uygulamanın sundukları oyunlaştırma, metodoloji ve akıllı değerlendirmedir. Amacı, kullanımını günlük bir alışkanlığa dönüştürmektir, böylece öğrencilere öğrenmesi kısa ama sürekli alıştırmalar temin edilir. Uygulamanın sınıftaki farklı rollere yönelik çeşitli sürümleri bulunmaktadır, öğrencilerin alıştırmalar ve oyunlarla ilerledikleri bir öğrenci sürümü bulunmaktadır ve öğretmenlerin, öğrencilerinin doğal ve sosyal bilimler, teknoloji veya sağlık konularındaki çalışmalarını izledikleri başka bir sürüm bulunmaktadır.

BRAINSCAPE:

Kendi flaş kart oyunlarınızı bulun, oluşturun ve paylaşın:

Brainscape, öğretim için çok sayıda ve çeşitlilikte dijital flaş kartlara sahip platformlardan biridir ve üzerinde çok çeşitli konularda her türlü materyali bulabilirsiniz. Tek yapmanız gereken uygulamayı indirmek (iOS ve Android'de mevcut) ve mevcut konulara göz atmaktır. Web sitesinde ayrıca öğretmenlerin bundan en iyi şekilde yararlanabilecekleri bir bölüm bulunmaktadır.

KAHOOT!:

Oldukça sezgisel bir şekilde soru-cevap oyunları oluşturmanıza olanak sağlayan bir araçtır. Kendi sınavlarınızı oluşturabilir veya önceden oluşturulmuş ve birden çok yaş ve seviye için mevcut olan birçok sınavdan birine katılabilirsiniz. Tam bir oyunlaştırma: kullanımı son derece kolay bir oyun için sıralamalar, öğrenme ve bolca eğlence.

EDMODO GAMIFICATION:

Edmodo, eğitim amaçlı bir sosyal ağa en yakın şeydir ve öğrencilere rozet atama olanakları sayesinde, çok arzu edilen bu oyunlaştırmayı sınıfta uygulama imkanına sahibiz. Zorlayıcı etkinlikler ve alıştırmalar oluşturun ve birden fazla öğrenciye rozet atama imkanına sahip olun, sadece en iyisine değil: en yaratıcı olana veya ustaca çözüm sunana, en çok çalışana, en iyi ortak projeye,... ne isterseniz..

Bunlar, oyunlaştırma tekniklerini entegre eden popüler araçlardan sadece birkaçıdır, ancak internet, bunları doğrudan uygulayarak veya işlevlerini sınıfın ihtiyaçlarına göre uyarlayarak faydalı olabilecek kaynaklarla doludur.

OYUNLAŞTIRMANIN GELECEĞİ

Şimdiye kadar sunulan bilgiler ışığında, gelecekte oyunlaştırmanın yeni formlarının ve uygulamalarının ortaya çıkacağını tahmin etmek akla uygun görünmektedir. Farklı alanlardaki göstergeler, büyüme yüzdelerinden bahsetmektedir ve farklı anketlere ve tahmincilere dayalı veriler olsalar da, bu veriler oyunlaştırmayı genel olarak birçok alanla ve çeşitli yollarla bağlantı kuracak bir şey olarak konumlandırırlar.

Son zamanlarda ortaya çıkan hususlardan biri de oyunlaştırmanın Metaverse'e veyahut kaderimizde olduğu görülen internetin sanal versiyonuna dahil edilmesidir. Tahminler ve bazı büyük şirketlerin son dönemdeki hareketleri gerçekleşirse, sanal dünya yakında alıştığımız bir şey olacak. Burada sosyal ilişkilerimizi sürdüreceğiz, şirketlerle etkileşime geçeceğiz, eğitim alacağız ve birtakım hobilerimizin tadını çıkaracağız.

Dijitalleştirilen tüm bu faaliyetler, bağlılığı artırabilecek tüm tekniklerin büyük etki yaratacağı bir çalışma alanı olarak sunulmaktadır. Birçok endüstri bu alana büyük miktarlarda yatırım yapıyor ve her şey bu rakamların önümüzdeki yıllarda da artmaya devam edeceğini gösteriyor.

Örneğin, perakende alanında, marka varlığını iyileştirmeye, satışları artırmaya ve hem teknisyenler hem de müşteriler için yeni etkileşim biçimleri sunmaya çalışan yeni etkileşimli deneyimler oluşturuluyor. Gelecekte sahip olacağımız bazı fikirler şunlardır:

- Güvenli ortamlarda eğitim için satış simülatörleri.
- Belirli kavramların dijital mikro oluşumları.
- Motivasyon ve akılda bilgi tutmanın iyileştirilmesi.
- Daha çevik entegrasyon sistemleri aracılığıyla çalışanlar için giriş engellerinin azaltılması.
- Müşterilerin katalogları ve haberleri takip etmeleri için dijital içerik oluşturma.

Yoğun bir geleceğin öngörüldüğü bir diğer alan da telekomünikasyon alanıdır. Şu anda tüm büyük platformların en büyük zorluklarından biri, onları düzenli olarak ziyaret eden kullanıcı sayısını artırmaktır. Oyunlaştırmada puan sistemleri veya ortak sosyal yönler gibi bağlılık tekniklerinin kullanımı bu tür oluşumlarda anahtardır. Ayrıca daha cazip yardım araçlarıyla müşteri desteği sağlamaktadır.

Sağlıkta anlatılan tüm deneyimler, yayılmaya devam ediyor, psiko eğitim uygulamaları, anlık ekolojik değerlendirmeler, doğru yer ve bağlamda psikolojik müdahaleler, duyguların kaydedilmesi; bunların hepsi hastaların davranışlarından öğrenebilen tekniklerle, motivasyonu teşvik eden sosyal programlarla, insanların statüsündeki evrimi görünür kılan kayıtlarla eksiksiz hale getirilmiştir. Sağlıklı bir fiziksel ve duygusal durumu teşvik etmek için oyunlaştırma tekniklerini uyarlayan, sanal ve artırılmış gerçekliğin büyümesiyle bütünleşen yeni etkileşimli görselleştirme biçimleri ortaya çıkacaktır.

Sporda yönetim uygulamaları, var olan tüm teknikleri ortadan kaldıran ve izleme ile tamamlanan sensörlü cihazlarla birleştirilmeye başlanıyor. Örneğin bir grup mücadelesinin oluşturulmasına olanak sağlayan gücü, frekansı ve ritmi algılayabilen kum torbaları; sporculara uyarlanmış içerik üretmek için yapay zeka içeren sanal ortamlara entegre edilmiş koşu bantları veya önerilen duruş ve sıklıkta bir fitness egzersizinin yapılıp yapılmadığını izleyebilen derinlik kameraları, önümüzdeki yıllarda yaşayacağımız yeniliklerden bazıları.

Hizmet Olarak Mobilité gibi iş modelleri de araçların dağılımı için bu tekniklerden beslenmektedir. Araç sahibi olmak ileride azalacak bir şey; ulaşım hizmeti için ödeme yaptığınız Uber veya Cabify benzeri hizmetler veya kiralama (zaten mevcut) gibi biçimler ortaya çıkacak ve vergi, sigorta, bakım veya benzin gibi harcamalar ve prosedürler bir kenara bırakılıp, kullanıcıların sadakate değer veren ve hizmetleri ödül, puan ve başarımlar sunan platformlara bağlılığı sağlanacaktır. Aynısı yemek hizmetleri, emlak vb. için de geçerlidir.

Şehirler ve yönetimler, sensörler aracılığıyla dijitalleşmeye başlıyor, bu da bizi Akıllı Şehirler alanına getiriyor; tüm bu bilgiler ve kişiselleştirme aynı zamanda puan ve tanıma sistemlerinin giderek daha fazla entegre olacağı bir gelecekle uyumludur. Geri dönüşümü veya izmaritleri belirli yerlerde bırakmayı ödüllendiren oyunlaştırılmış sistemlerin prototipleri halihazırda mevcut. Kullanıcı ile iletişim kuran ve şehirle etkileşimini teşvik eden banklar veya trafik ışıkları gibi nesneler. Kullanıcıların kentsel mobilya üzerindeki sorunları, kazaları veya aşınma ve yıpranmaları tespit etmelerine ve yetkililere bildirmelerine, böylece kentsel çevre ile etkileşime girmelerine olanak tanıyan vatandaş katılım teknolojileri.

Bütün bunlar, halihazırda görünen en yakın gelişmelerden sadece birkaçı, ancak internette ve sosyal ağlarda olduğu gibi ya da şu anda endüstri 4.0, büyük veri veya sanal gerçeklik konularında olduğu gibi, geleceği tahmin etmek zordur. Yeni oyunlaştırma biçimleri ortaya çıkacak, kullanılacağı yeni alanlar ve uygulamasının çeşitli yolları yıllar içinde kullanıcılar tarafından geçerli hale getirilecektir.

Kesin olan şu ki, oyunlaştırma önümüzdeki yıllarda endüstride ve eğitimde unutulacak bir şey değil. Burada kalıcıdır ve ister akademik sonuç isterse de rekabetçi avantajlar şeklinde olsun, onu ihtiyaçlarına göre uyarlayabilecek olanlar için büyük fayda sağlamak amacıyla yeni bir araç kutusu sunmaktadır.

Tüm bu nedenlerle, kullanılan teknikler, uygulandığı endüstriler veya alanlar hakkında akıcı bir bilgiye sahip olmak, kendi girişimlerimiz, eğitim veya işletmemiz için olanaklar bulmanın akıllı bir yolu gibi görünmekte ve bize yenilik yapmanın, büyümenin ve iyi sonuçlar elde etmenin yeni yollarını sunmaktadır.

ÜÇ TÜR DEĞERLENDİRME

Peki öğrencilerin gelişimini nasıl ölçebiliriz? 3 çeşit değerlendirmemiz var

1. Nicel Değerlendirme

Sayısal veya "objektif" bir nitelik sunan ve öğrencinin bilgi düzeyine göre sıralanmasını sağlayan testler veya yöntemlerle gerçekleştirilen değerlendirmedir. Bunlarla karakterize edilir: o Sayısal bir tasarım kullandığı maksimum veri nesnelliği yönelimine sahiptir; Bu, ara hedeflere ulaşmayı zorlaştıran sınırlı bir esneme payına izin verir. o Toplanan verilerde nesnelliğin bir garantisi gibi görüldüğü için değerlendirici bu değerlendirmede öğrencilerden daha uzak bir yerde bulunur. Ancak bu, süreçler sırasında ortaya çıkabilecek öngörülemez olayların değerlendirilmesini engellemektedir. o Kullanılan araçlar, ölçümü daha kolay olduğu için kısa sorular gibi soru/cevap türünden araçlardır. o Öğrenci hakkında, örneğin harcanan çaba, motivasyon, konulara gösterilen ilgi vb. gibi büyük önem taşıyan diğer bilgilerin toplanmasına izin vermez.

2. Nitel Değerlendirme.

Bunlarla karakterize edilir: İletişim teknikleri kullanılarak bilgilerin elde edilmesi veya öğrencilerin sohbetlerde, forumlarda veya eğitim platformu tarafından sağlanan etkinlik istatistiklerinde

gözlemlenmesi. o Bu değerlendirme türü, değerlendiricilerin değerlendirmelerinde daha büyük bir öznellik riski ortaya koymaktadır. Bunun olmaması için farklı kaynaklara sahipler: farklı kaynaklar aracılığıyla bilgi toplama, farklı görüşlerin birleşimini teşvik etme; bir e-öğrenme çözümünün nasıl uygulanacağını teyidi, programa katılanların görüşleriyle ulaşılan 138 sonuç,... Değerlendirici, grubun kahramanlarından biri rolünü üstlenmeli ve buna, söz konusu grup içinde olan bitenlerin açıklanmasına ve bunun değerlendirilmekte olan kursu ne kadar etkilediğine özel önem göstermelidir.

3. Karma Değerlendirme

Nicel ve nitel değerlendirmenin sağladığı katkıları entegre ederek karakterize edilmektedir. Eğitim uygulaması, bir kursun olası sonuçlarının rakama dökülmesinin yanı sıra, yalnızca niteliksel bir yaklaşımla uygun şekilde algılanabilen çıkarımlar ve etkiler olduğunu da göstermektedir. Öğrenmenin kapsamına bağlı olarak şunları ayırt edebiliriz: • Küresel Değerlendirme: Kurs süresince kazanılan tüm bilgileri kapsar ve başlangıcında belirlenen genel hedeflere dayalı olarak değerlendirmeyi amaçlar. • Kısmi Değerlendirme: Öğrencilerin elde etmesi beklenen öğrenmenin bir kısmına odaklanır. Öğrencinin ilerlemesini kontrol etmek için kursun belirli bir bölümünde testler, quizler ve hatta oyunlar uygulayabilirsiniz. Bilgi Toplumu ve Sürekli Eğitim

Bilgi toplumu kavramı teknolojik ilerlemeye dayanmaktadır. Buna karşılık, bilgi toplumları kavramı çok daha geniş sosyal, etik ve politik boyutları kapsamaktadır.

Çoğul olarak toplumlardan söz etmemizin tesadüften değil, kültürel ve dilsel çeşitliliği yeterince dikkate almayan “kullanıma hazır” bir modelin benzersizliğini reddetme niyetinden kaynaklanmasıdır; günümüzde gerçekleşmekte olan değişikliklerde hepimizin kendimizi tanımasına olanak sağlayan tek unsur budur. Bilgi toplumlarında hepimizin, ezici bilgi çığının ortasında bununla kolaylıkla başa çıkmayı ve ayrıca “yararlı” bilgiyi yararlı olmayandan ayırt etmek için eleştirel ruhu ve yeterli bilişsel yetenekleri geliştirmeyi öğrenmemiz gerekecek.

Bu bağlamda öğrenme, toplumumuzda her düzeyde yaygınlaşmaya eğiliminde olması ve kurumların zamanının, işinin ve yaşamının organizasyonunun yapılandırması için kullanılmasından dolayı çok önemli bir değer kazanmaktadır. Bu evrim bir paradigma değişimini göstermektedir: bir yandan, eğitim veya

öğrenim artık belirli ve kesin bir uzay-zamanla sınırlı değildir, yaşam boyunca devam etmelidir, diğer yandan bilginin kalıcı olarak kazanılması ve iletilmesinde insan bir kez daha önemli bir yere sahiptir.

Buna uygun olarak, bir üniversite eğitmeninin güçlü bir sorumluluğu olduğu, bu yeni senaryoyu dikkate alarak eğitim pratiğini dönüştürmeye hazırlanması gerektiği düşünülmektedir. UNESCO'nun (2005) Bilgi Toplamlarına Doğru dokümanında belirttiği gibi:

Bilgi toplumlarında, yaratıcılık ve yenilikçilik değerleri ve uygulamaları, toplumun yeni ihtiyaçlarına daha iyi yanıt vermek için - yalnızca mevcut modellere meydan okuma yetenekleri için bile olsa - önemli bir rol oynayacaktır. Yaratıcılık ve yenilikçilik, halihazırda oldukça verimli sonuçlar vermiş olan yeni iş birliği süreçlerinin teşvik edilmesine de yol açmaktadır.

Teknoloji, ne kadar karmaşık olursa olsun, öğrencilerde kendi başına bilgi üretmeyecektir; istenen öğrenme hedeflerini uygulamak ve elde etmek için doğru öğe kombinasyonunu ve uygun sırayı seçerek, öğretmen tarafından belirli öğrenme ihtiyaçlarına dayalı olarak planlanmış bir stratejinin parçası olmalıdır.

Öğretmenin Harmanlanmış Öğrenim modelini eğitim uygulamalarında başarılı bir şekilde uygulayabilmesi için, teknolojik platformun kullanımı ve teknolojileri kullanan yenilikçi öğretim metodolojileri ile ilgili tüm yönleri içeren bir ilk ve sürekli eğitim programı bu modelin uygulamasına eşlik etmelidir. Onu, öğretmen rolünden kaynaklanan sosyal, teknik ve bilimsel değişikliklerin gerekli olduğu inovasyon ve yenilenme için yetiştirirler. (Briet, 2006). Bu, teknolojik altyapının sürece dahil edilmesinden daha büyük bir zorluk teşkil etmektedir ve daha üstündür.



MODÜL 3:

ÖĞRENİM MATERYAL ÜRETİMİ İÇİN ETKİLİ STANDARTLARI TANIMLAYIN VE UYGULAYIN

ÖĞRENİM MATERYALİ NASIL OLUŞTURULUR: KILAVUZ

Eğitimde teknoloji ve materyal kullanımına ihtiyaç duyulma nedeni 3 başlık altında toplanabilir:

- Daha geniş kitlelere eğitim hizmeti götürmek,
- Öğretme ve öğrenme etkinliklerini bireyselleştirmek,
- Eğitim kurumlarındaki öğretme-öğrenme süreçlerini verimli kılmak

Öğretim materyali tasarım ilkeleri iki ana başlık halinde toplanabilir.

1. Yapısal / Biçimsel Öğelerin Kullanım İlkeleri
2. Yerleşim Öğelerinin Kullanım İlkeleri

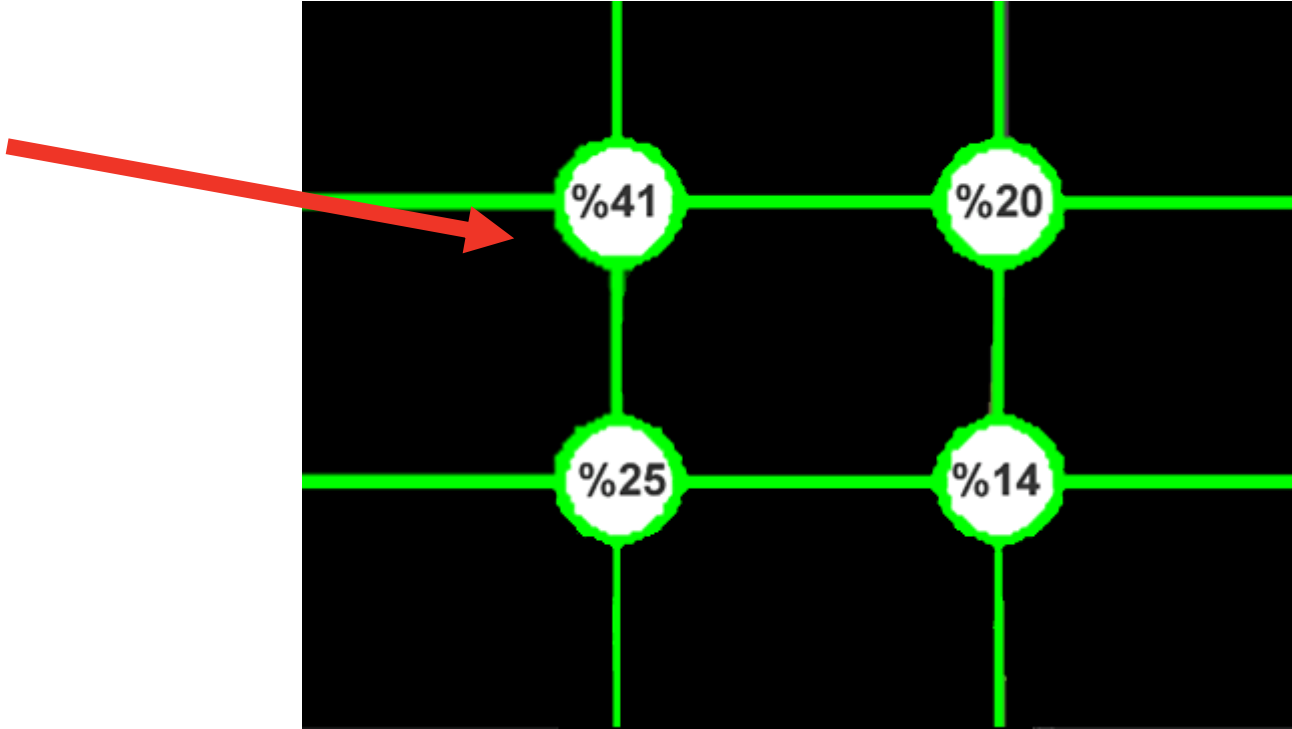
1. Yapısal / Biçimsel Öğelerin Kullanım İlkeleri

1. Principles of Use of Structural / Formal Elements

Yapısal / Biçimsel Öğelerin Kullanım İlkeleri şu ana başlıklar şeklinde sıralanabilir.

- Alan
- Çizgi
- Şekil / Form
- Doku
- Renk

Alan



Öğretim materyaline genel olarak baktığımızda bir doluluk veya boşluk olduğu görülür/hissedilir. (1) kullanılmış alan ve (2) boş alana bölünmüştür.

Görsel öğelerin yerleştirilmesinde belirli öğelere dikkat çekmenin etkili yollarından biri de "üçüncü kural tekniği"dir.

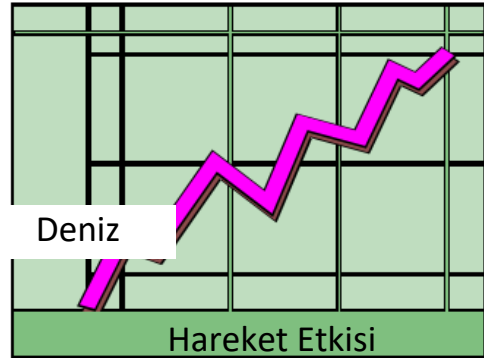
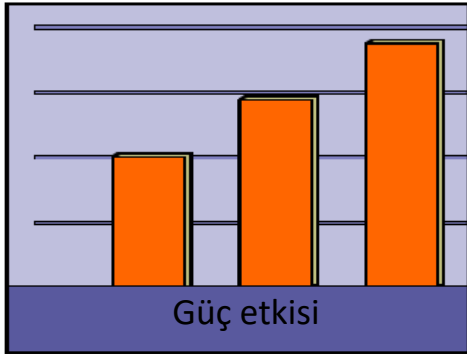
Üçüncü kural tekniğinde bir resim alanı yatay ve dikey olmak üzere eşit aralıklarla çizilen çizgilerle üçe ayrılır. Çizgilerin kesişim noktaları ile ortaya çıkan dört nokta ilgi merkezini oluşturan öğelerin yerleştirilmesi için kullanılır.

Çizgi

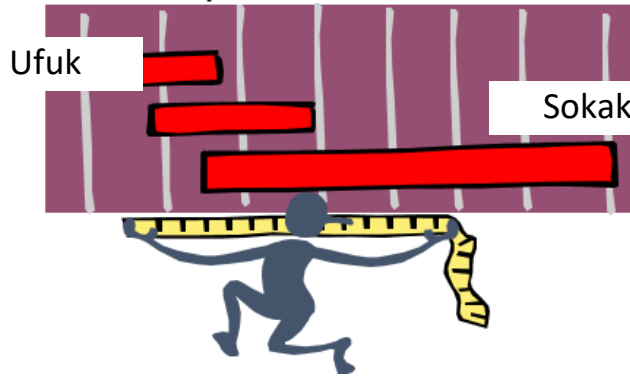
Çizgi: Gözü belirli bir alan içinde veya çevresinde hareket ettirerek dikkat çeken tek boyutlu bir yapıdır.

Çizgi aktif ve açık olabilir veya pasif ve kapalı olabilir.

Çizgilerin yatay, dikey veya eğik olarak kullanılması algı üzerinde farklı bir etkiye sahiptir.



Kararlılık ve Dayanıklılık etkisi



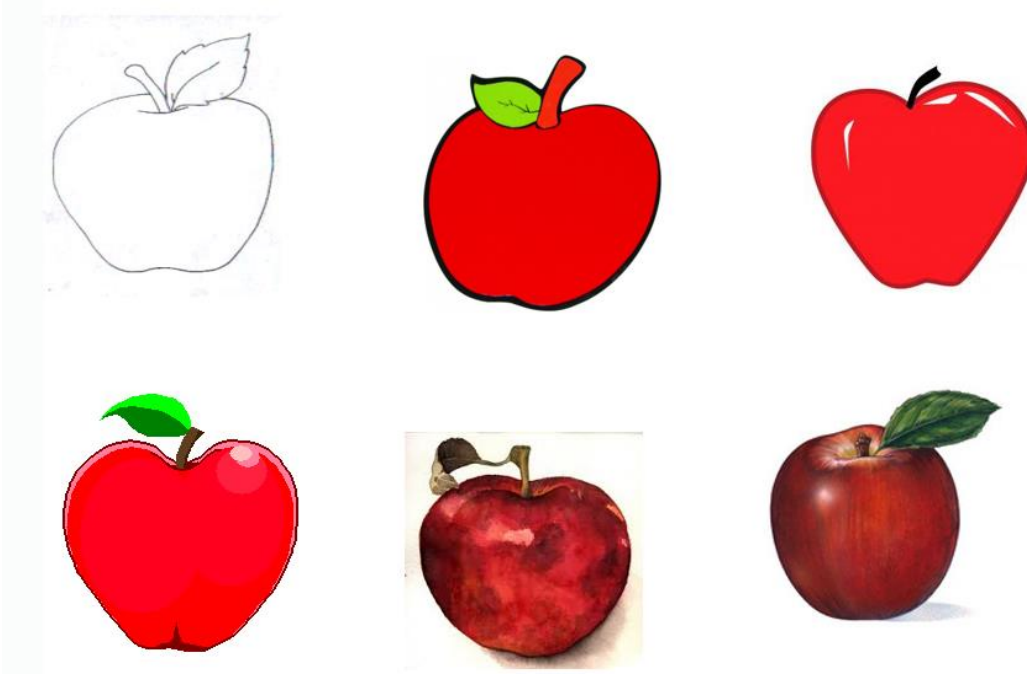
Şekil / Form

Şekil; Bir yüzey üzerinde oluşturulmuş iki boyutlu bir formdur. Form; Kullanılan biçimlerin (mevcut durumlarında) görelî düzenlemesidir. Materyal içerisindeki görsellerin bir anlam bütünlüğü içerisinde getirilmesi şekil-form olarak adlandırılır. Görsellere bakılınca kullanacak kişiye görseller arasında bir uyumu hissettirmek gerekmektedir.

Doku

Doku, malzeme tasarımında çok önemli bir rol oynar. Malzemenin dokusu izleyiciyi etkilemelidir.

Doku ile iki boyutlu görüntülere 3. boyut (derinlik) eklenir. Derinlik kazanan malzeme, dokunma hissi ve detaylara dikkat katar.



Görsellerin çoğu iki boyutludur. Şekillerde doku kullanılarak, gerçeklik ve rahat algılama sağlanabilir.

Belirli öğelere dikkat çekmek için ok, çizgi, şekil, farklı boyut, farklı renk ve farklı doku kullanılabilir.

Renk

Renk, görsel materyallerde önemli bir unsur olmakla birlikte, etkinliği bilinçli kullanımına bağlıdır. Doğal renkler görüntünün gerçekçiliğini artırır. Benzerlik ve farklılıkların ortaya çıkarılmasını sağlar.

Önemli noktalara ve bilgilere dikkat çeker. Coşku, durgunluk, tekdüzelik ve canlılık gibi duyguların algılanmasını sağlar. Psikoloji üzerinde etkisi vardır. Bilgiler renklerle gruplandırılabilir. Her bilgi parçası bir renkle temsil edilebilir. Öğrencilerin gelişim özelliklerine uygun olarak kullanılmalıdır. Küçükler için parlak renkler göz alıcıdır. Renkler arasındaki ilişkiyi ve renklerin özelliklerini daha iyi algılayabilmek için renk çemberinden faydalanabiliriz. Renkler arasındaki ilişkiyi ve renklerin özelliklerini daha iyi algılayabilmek için renk çemberinden faydalanabiliriz. Göz en fazla kırmızı, en az mor rengi algılar. (En kısa dalga boyu mor, en uzun dalga boyu kırmızıdır) En parlak renk sarı, en koyu renk mordur. Bitişik olan

renkler uyumlu renklerdir, bu renkler birbirinin etkisini azaltır. Zıt renkler bütünleyici renklerdir, bu renkler birbirinin etkisini artırır.



Öğretim Materyallerinin Tasarımında Renk Seçim İlkeleri

- Dikkat çekmesi önemli olan objelerde parlak renkler kullanılmalıdır.
- Metin ve görsellerde zemin rengine zıt bir renk kullanılmalıdır.
- Birden çok görsel nesne, tutarlı bir arka plan rengi kullanılmalıdır (hepsi aynı renkte olmalıdır).
- Görsel bir nesnedeki renk miktarı sınırlandırılmalıdır.
- Basılı materyallerde aynı sayfada üçten fazla renk olması gözün renk seçimini zorlaştırır.

2. Düzen Öğelerinin Kullanım İlkeleri

Malzeme tasarımında mizanpaj elemanlarının kullanım ilkeleri şu şekilde sıralanabilir

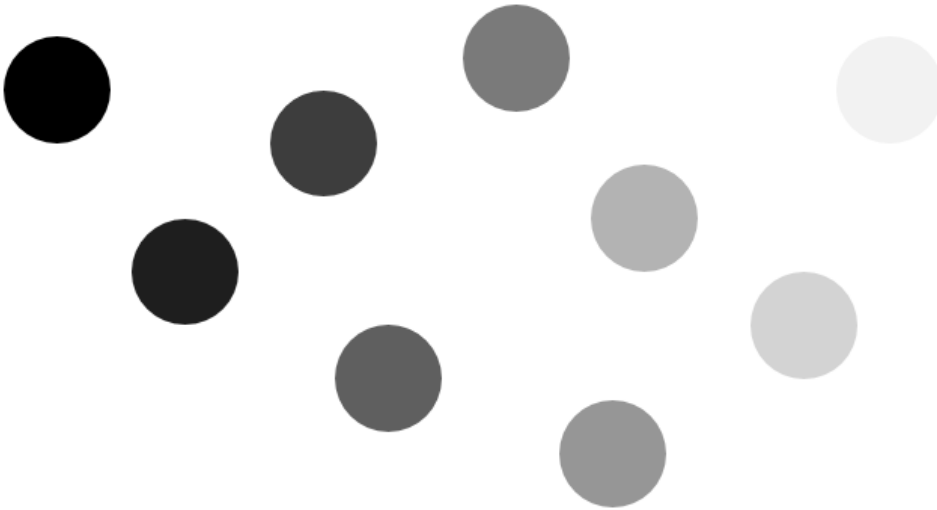
- Oran/ ölçek
- Denge
- Bütünlük
- Ritim
- Vurgu
- Uyum

Bu ilkelere daha yakından bakalım.

Oran/ ölçek

Nesnelerin büyüklüğü ve küçüklüğü ile ilgili bir prensiptir. Bir nesnenin diğer nesnelerle ve bütünle olan ilişkisine bağlı olarak, nesnenin büyük, orta, küçük, ağır veya hafif olması gibi duygular yaratabilir. Nesnelerin hangi özelliği karşılaştırılıyorsa, bu özelliğin doğru algılanabilmesi için başka bir nesne ile ölçeklenmesi gerekir.

Grinin rengi ve derecesi de boyut algısını etkiler.



Oran/ Ölçek

Denge, malzemenin içerdiği elementlerin gözle algıladığı ağırlıkla ilgilidir. Öğretim materyalleri üzerindeki denge, nesnelerin yatay ve dikey eksenin her iki tarafına eşit olarak dağıtılmasıyla oluşturulur. İki tür denge vardır. Biçimsel (simetrik) denge durağandır, eşitlik duygusu uyandırır. Gayri resmi (asimetrik) denge, daha dinamik, dikkat çekici bir düzenlemedir. Ancak karmaşıklığa neden olabilir.

Nesneler istenilen amaca yönelik olarak bütünün üzerine yerleştirilerek denge veya dengesizlik etkisi oluşturulabilir. Dengesiz bir görüntüde, öğeler üst üste ve yan yana yığılmış olarak görünür.

Denge

Görsel öğeler ve işlevleri arasındaki ilişki bir bütünlük oluşturur. Her görsel öğe, mesajın iletilmesindeki işlevi dikkate alınarak yerleştirilmelidir. Bütünlüğü sağlama konusunda yapılan hatalardan biri de

malzemede birbiriyle ilişkili olarak doğru ifade edilemeyen birçok unsurun kullanılmasıdır. Bu tür hataları en aza indirmek için iletilmek istenen mesaj tasarımcı tarafından net bir şekilde ifade edilmelidir. Tasarımcının aklına gelen tüm fikirler malzemeye yansımamalıdır.

Bütünlük

Görsel öğeler ve işlevleri arasındaki ilişki bütünlük oluşturur. Her görsel öğe, mesajın iletilmesindeki işlevi dikkate alınarak yerleştirilmelidir. Bütünlüğü sağlama konusunda yapılan hatalardan biri de malzemede birbiriyle ilişkili olarak doğru ifade edilemeyen birçok unsurun kullanılmasıdır.

Bu tür hataları en aza indirmek için iletilmek istenen mesaj tasarımcı tarafından net bir şekilde ifade edilmelidir. Tasarımcının aklına gelen tüm fikirler malzemeye yansımamalıdır.

Bütünlüğü sağlamak için;

- İlgili nesneler birbirine yakın kullanılmalıdır.
- Yinelenen nesneler, özellikler kullanılmalıdır (renk, yazı tipi stili, boyut vb.).
- Nesneler arasında ilişki olmasa bile yerleşimlerinde bir düzen olmalı ve dağınıklık olmamalıdır.
- Genel bir şablon oluşturulmalıdır.
- Ortak bir renk, yazı tipi ve boyut kullanılmalıdır.
- Malzemede tanımlanan tasarım özellikleri boyunca tekrarlanmalıdır (aynı olmalıdır).

Ritim

- Görsel elemanlar ve bunların fonksiyonları arasındaki ilişki bütünlüğü oluşturur.
- Her bir görsel unsur, bir mesaj iletmadaki fonksiyonu göz önüne alınarak yerleştirilmelidir.
- Bütünlüğün sağlanması açısından yapılan hataların başında, materyalin içinde çok sayıda ve birbiri ile ilişkisi düzgün bir şekilde ifade edilememiş öğelerin kullanımı yer alır.
- Bu tür hataları en aza indirebilmek için verilmek istenen mesaj tasarımcı tarafından açık ve net olarak ifade edilebilmelidir. Tasarımcının aklına gelen tüm fikirler materyale yansıtılmamalıdır.

Ritim, kompozisyonda gözün bir nesneden diğerine kolayca kayma yeteneğidir. Çizgi, şekil, form, yapı ve renk kullanılarak elde edilebilir.

Vurgu

- Öğretim materyalinin kalbidir.
- “Dikkat çekmek istediğiniz nokta” olarak tanımlanabilir.
- Vurgu bütünde olmalıdır.
- En ilgi çekici nokta olarak tasarlanabilir ve en önemli unsurlar yerleştirilebilir.

Materyal tasarımında Vurgu ilkesini yerine getirmek için yapılması gereken işlemler şu şekilde sıralanabilir:

- Diğer şekillerden farklı bir şekil kullanarak vurgulamak
- Temel öğeyi diğerlerinden büyük yaparak vurgulamak
- Önemli ögenin yanına sembol yerleştirerek vurgulamak
- Ok ve benzeri yön gösteren araçlar kullanarak vurgulamak
- Önemli öge için diğerlerinden daha parlak veya koyu renk kullanarak vurgulamak
- Vurgulanacak öğeyi diğer öğelerin çakıştığı bir noktaya yerleştirmek
- 6 harfi geçmeyen kelimeyi büyük harfle yazarak vurgulamak
- Vurgulanmak istenen ögeye dikkat çekmek için zemin-şekil arasında kontrast oluşturmak.

Uyum

Uyum, bütünü oluşturan parçaların birbirleriyle olan ilişkilerine bağlı olarak ortaya çıkan uyumdur. Aslında; Parçalar bir araya geldiğinde ortaya çıkan birlik duygusudur. Kompozisyonun tamamı ile ilgilidir. Uyum, bir kompozisyondaki öğeler arasındaki uyum duygusudur. Öğeler tamamen aynı veya tamamen farklı olmamalı, ancak bir şekilde ilişkili olmalıdır. Renk paletleri veya benzer dokular, farklı bileşenler arasında bir bütünlük duygusu yaratabilir. Benzer şekilli öğelerin kullanılması, birbiriyle ilişkili görüneceğinden uyum yaratacaktır. Yetersiz veya çok fazla uyum bir tasarımı donuklaştırabilir; Görsel olarak ilginç olması için bir çeşit çeşitlilik olması gerekiyor.

ONLINE EĞİTİM KURSLARINDA KULLANILAN MEVCUT ETKİLİ MATERYALLERDEN BAZI ÖRNEKLER

Çevrimiçi öğrenme ortamında öğrenci olmak, yüz yüze eğitimden çok farklı bir tecrübedir. Etkileşimi, yardımcı olmayan arayüz tasarımları ile yapmaya çalışmak, öğrenciler ve öğretmenler açısından olumsuz etkilere sebep olabilir. Bu nedenle öğrencilerin içerikle olan etkileşimini kolaylaştıran ilkeler oldukça önemlidir.

İnternet temelli bir öğrenme ortamında materyal tasarlarken şu başlıkların dikkate alınmasında yarar vardır:

- Temel tasarım ilkeleri
- Gezinti yapısı
- Gezinme araçları
- Arayüz tasarımı
- Çoklu ortam içerik çeşitleri

TEMEL TASARIM İLKELERİ

İnsan-bilgisayar etkileşimlerini tasarlamak öğrenme psikolojisinden ergonomiye kadar birçok alanı kapsayan çok disiplinli bir alandır. Jakob Nielsen (1993) bilgisayarla etkileşimin kullanıcıya iyi bir tecrübe olması için 10 tane arayüz tasarım kuralı geliştirmiştir. Bu kurallar kısaca şöyle özetlenebilir:

1. Basit ve doğal diyalog: Arayüz tasarlanırken gereksiz ve dikkat dağıtıcı bilgidan kaçınılmalıdır. Sayfaya gereksiz konulan her bilgi, sayfadaki işe yarar bilgiyle kullanıcının dikkati için rekabet eder ve önemini kaybedebilir. Üstelik kullanıcıya fazladan bilişsel yük getirir.
2. Kullanıcı ile aynı dili kullanma: Arayüzde kullanılan bütün bilgiler, işlev tuşları, sonuç bilgisi veya hata mesajları, kullanıcının anladığı dilde olmalıdır
3. Kullanıcıya en az hafıza yükü: Bilgisayar ile etkileşirken kullanıcıların hatırlaması gereken özel komutlar veya anlamlar en aza indirilmelidir.
4. Tutarlılık: Arayüzde kullanılan kelimeler veya işlev düğmeleri öğrenme materyalinin her yerinde her zaman aynı anlama gelmeli ve aynı işlevi yerine getirmelidir.

5. Geri Bildirim: Kullanıcı yaptığı her hareketten sonra sistemde ne olup bittiği hakkında bilgilendirilmelidir. Kullanıcı arayüzde bir butona bastığında veya klavyeden bir giriş yaptığında, sistem aldığı komutu işlediğini ve o anda ne olduğunu kullanıcıya bildirmelidir.
6. Geri alma: Bazı durumlarda kullanıcılar hata ile yanlış yerlere dokunabilir. Kullanıcılara bu hareketi kolaylıkla geri alabilme fırsatı verilmelidir.
7. Kısa yollar: Arayüzde görülmeyen fakat arka planda yer alacak kısayollar her zaman kullanıcının emrinde olmalıdır. Bu kısayollar kullanıcıya daha hızlı işlem yapma olanağı tanır.
8. Açıklayıcı hata mesajları: Eğer sistem bir hata mesajı ile karşılaşarsa bunu kullanıcıya anlaşılabilir bir dilde ve zamanında bildirmelidir
9. Hatasız tasarım: İyi bir arayüz tasarımı kullanım esnasında kullanıcıya hata yaptırmaz ve hata olmadan engeller.
10. Yardım: En iyi sistemler, kullanıcının herhangi bir yardıma ihtiyacı olmadan kullandığı öğrenme ortamlarıdır. Ancak, kullanıcı ne zaman bir yardıma ihtiyaç duyarsa, doğru bilgiye en kolay ve en hızlı sürede erişmelidir.

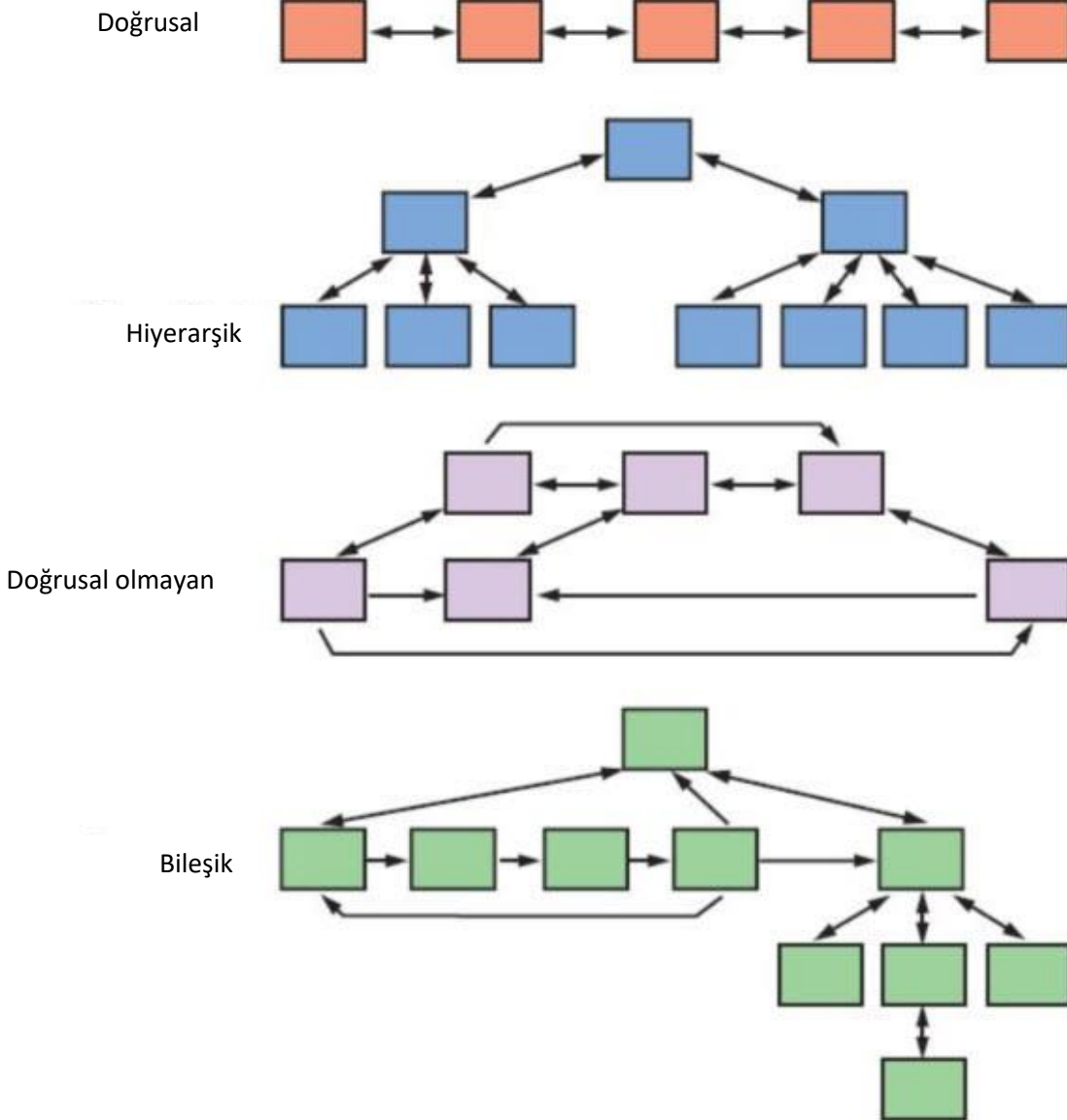
GEZİNTİ YAPISI

Öğretim amaçlı bir web sitesi ya da öğrenme materyali tasarlamada en önemli problemlerden biri, sitede yer alacak bilgilerin nasıl düzenleneceğidir. Gezinti yapısı (navigation structure) web sitesinin yapısı, buradaki bilgilerin düzenlenme şekli ve bu bilgiler arası ilişkileri diğer bir deyişle bağlantıları gösterir. Böylelikle kullanıcıya, zihinsel yapısında bu bilgileri nasıl organize edeceğine ve bu öğrenme ortamında nasıl gezineceğine dair ipuçları verir.

Bir öğrenme ortamının gezinti yapısı,

- Doğrusal,
- Hiyerarşik,
- Doğrusal olmayan veya karma

olabilir. Bu gezinti yapılarının her birinin avantaj ve dezavantajları olmakla birlikte bunlardan biri ihtiyaca ve amaca göre seçilebilir.



Doğrusal Gezinti Yapısı

Doğrusal gezinti yapısında içerik sıralı olarak düzenlenir. Bu gezinti yapısı genellikle kronolojik ve alfabetik bilgilerin veya dizinler, ansiklopediler ve sözlükler gibi mantıksal olarak sıralı bir içeriğin gösterilmesinde kullanılabilir. Ancak bu yapı öğrenciye sınırlı gezinme esnekliği yani sadece ileri ve geri yönde gezinme olanağı taşımaktadır.

Doğrusal Gezinti Şeması

Doğrusal Gezinti Modeli



Örnekteki web ortamında öğrenci içeriği çalışırken ileri ve geri düğmelerine tıklayarak gezinebilir.

Questions marked with a * are required

[Back](#) [Exit Survey](#)

How satisfied are you with the following:

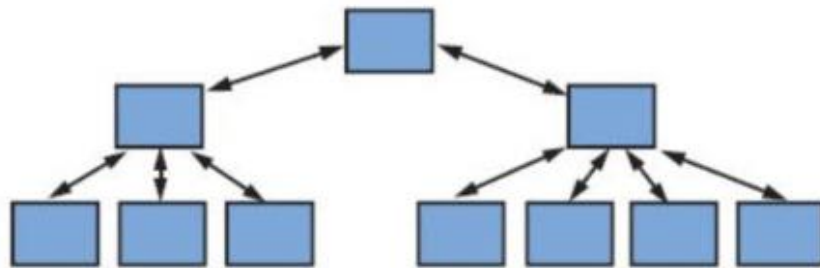
	Very Dissatisfied	Not Satisfied	Neutral	Satisfied	Very Satisfied
a. Websiye *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Overall *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Customer Service *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

[Next](#)

Hiyerarşik Gezinti Yapısı

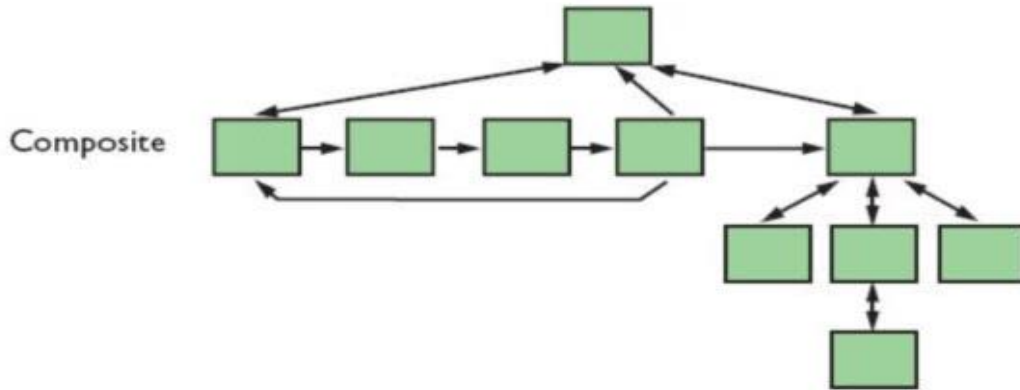
Hiyerarşik gezinti yapıları, içeriğin konu ve alt konulara ayrılarak düzenlendiği yapılardır.

Hiyerarşik



Acemi veya ön bilgi düzeyi düşük öğrenciler, öğrenme ortamında sıklıkla kaybolabilir ve bu nedenle ortamdaki gezinti yapısına örnek olarak İnternet verilebilir. Arama motoru Google'a girilen bir anahtar kelime ile elde edilen sonuçlardan istenilen sayfaya gidilebilir. Aynı zamanda bu sayfadan da ilgili diğer sayfalara ulaşılabilir.

Doğrusal, hiyerarşik ve doğrusal olmayan gezinti yapılarının birlikte kullanılması ile karma (mixed) gezinti yapısı tasarlanır. Öğrenme ortamları tasarlanırken bir dersin web sayfası içinde karma gezinti yapısı tercih edilebilir. Örneğin Öğrenci ana sayfada solda bulunan menüdeki seçenekleri sırasıyla tıklayarak hiyerarşik olarak konu ve alt konuları çalışabilir. Menüde yer alan seçenekleri farklı sırada tıklayarak da doğrusal olmayan bir şekilde sayfaları kendi istediği yoldan görüntüleyebilir. İçerik sayfalarındaki ileri – geri düğmeleri kullanarak da doğrusal olarak içerik çalışılabilir.



GEZİNME ARAÇLARI

Öğrenme ortamı içerisinde öğrencilerin bilgiye erişmelerinin kolay, gezinmelerinin ise etkili ve verimli olması için ortamda çeşitli gezinme araçları kullanılmalıdır. Bu gezinme araçları şunlardır:

- Bağlantılar,
- Geri ve ileri düğmeleri,
- Menüler,
- Ana sayfa,
- Site haritaları,
- Arama fonksiyonları,
- Ekmek kırıntıları listesi,
- Yardım,
- Sözlük,
- Dizin,
- Bağlantılar sayfası,
- Sıkça sorulan sorular sayfası

Ana sayfa

Ana sayfa, öğrencinin ortama girdiğinde karşılaştığı ve gezinmeye başlamak için kullandığı ilk sayfadır. Bu gezinme sırasında öğrencinin istediği zaman ana sayfaya ulaşması için her sayfada ana sayfaya bir bağlantı sunulmalıdır. Bunun için en çok tercih edilen yol, tarayıcılarda da kullanılan ev resminin öğrencinin rahatlıkla görebileceği bir yere yerleştirmek ve ana sayfaya bağlantı oluşturmaktır.

İleri ve Geri Butonları

İleri, geri ve ana sayfa butonları öğrenme ortamının içeriğinde uygun yerlerde kullanılmak zorundadır. Bu düğmeler, sayfalar arasında kolaylıkla gezinmeye yardımcı olurlar

Bağlantılar

Bağlantılar, kelime, cümle, resim veya resmin bir bölümü, düğme, video veya ortamdaki herhangi bir eleman olabilir. Bağlantılarda renk değişimi, açıklama vb. teknikler ile ipuçları verilerek öğrencinin gezinmesine yardımcı olunabilir

Menüler

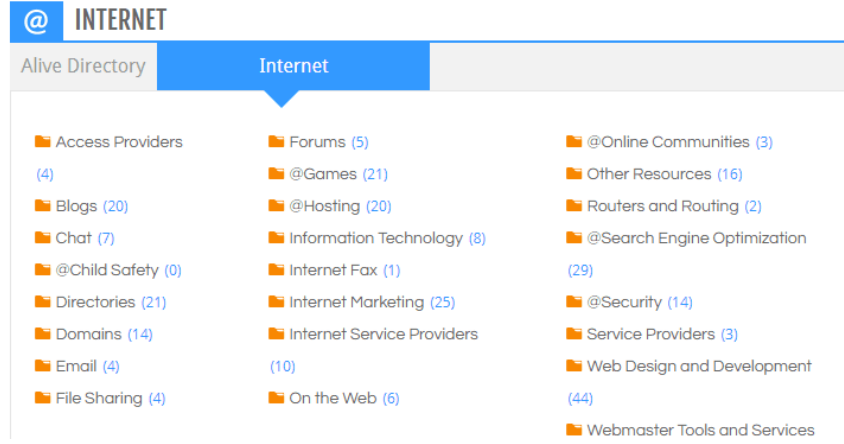
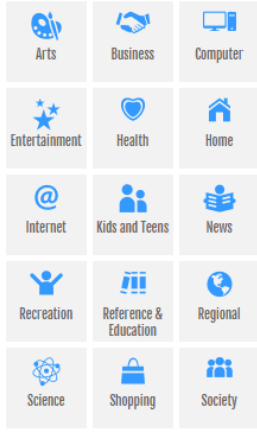
Menüler, öğrenme ortamının genel düzenlenme şeklini, gezinme yapısını ve içeriklerini göstermektedir. Menüler açılır menüler ve çerçeve menüler biçiminde sunulabilir. Açılır menüler, sayfanın üstünde veya solunda yer alarak üzerine fare ile gelindiğinde açılarak konuları listelerler. Çerçeve menüler ise tüm sayfalarda görüntülenen menülerdir. Menüler sayfanın üstünde, solunda, altında yer alabilir. Ortamın özelliğine göre bu işleme tasarımcı tarafından karar verilir.

Site Haritaları

Site haritaları, öğrenme ortamındaki tüm bölümler arasındaki ilişkileri hiyerarşik olarak açıkça gösterdiği için materyal hazırlarken oldukça önemlidir

Dizin

Kitapta yer alan dizinlerin benzerinin öğrenme ortamında oluşturulması öğrenciler için yararlıdır..



Çerezler Listesi

Çerezler listesi, bulunulan sayfayı ve hiyerarşik olarak öğrenme ortamı içerisindeki yeri gösterir.



Arama

Arama ile öğrenci istediği belirli bir bilgiye kolaylıkla ve hızlı bir biçimde ulaşabilir.

Bağlantılar veya Kaynaklar Sayfası

Bir öğrenme ortamında dersin bağlantılar veya kaynaklar sayfasında, içerik ile ilgili diğer web site adresleri ve ilgili kaynaklar listelenmektedir

Sıkça Sorulan Sorular Sayfası

Sıkça sorulan sorular sayfasında kullanıcıların ortamda gezinme veya içerik üzerine en fazla yönelttikleri sorular ve bu soruların cevapları yer almaktadır.

ARAYÜZ TASARIMI

Öğrenme ortamının ara yüzü (interface), kullanıcının kendi bilgisayar ekranında gördüğü web sayfası ve burada yer alan elemanlar ile etkileşime geçtiği yerdir. Ara yüzde yer alan elemanlar şunlar olabilir:

- Sayfadaki başlıklar,
- Metinler,
- Gezinme araçları,
- Hipermetinler,
- Resimler,
- Grafikler,
- Diyagramlar,
- Ses dosyaları,
- Video,
- Canlandırma ve simülasyonlar vb.

Bu elemanların kullanıcı dostu ve iyi tasarlanmış bir öğrenme ortamı oluşturmada çeşitli ilkelere göre hazırlanması gerekmektedir. Belirtilen bu elemanlara genel olarak çoklu ortam içerikleri adı verilmektedir. Şimdi bu içerikleri ortamda kullanırken dikkat etmemiz gereken hususları inceleyelim.

ÇOKLU ORTAM İÇERİK ÇEŞİTLERİ

Bir öğrenme ortamında kullanılan her bir nesne çoklu ortam nesnesi olarak adlandırılabilir. Bu nesneleri geliştirirken belli kuralları ya da ilkeleri göz önünde bulundurmakta yarar vardır. Metin, hipermetin, grafik, diyagram, ses, video ve canlandırma çevrimiçi öğrenme ortamı tasarlarken kullanılacak öğeler olarak sıralanabilir..

- **Metin**

Çevrimiçi öğrenme ortamlarında içeriğin temel bileşenleri metinler içerisinde gösterilir. Hipermetin, başka metinlere bağlantılar içeren, dolayısıyla da doğrusal olmayan bir yapıda okuma olanağı sağlayan metin türüne verilen isimdir. Metin boyutu tasarımcının fazlaca oynayabileceği bir değişken değildir, çünkü metinlerin yerleşimi için ayrılan alan sınırlıdır. Yazı içinde italik, altı çizili, kalın, değişik font gibi etkileri ölçülü kullanarak öğrencilerin dikkati çekilebilir.

Bilgisayarda çok zengin ve çeşitli yazı tipleri vardır. Ancak çok gösterişli yazı tiplerinin okunması zordur. Tasarımcı dikkat çekmek için çok süslü yazı tipleri kullanmamalıdır. Gösterişli yazı tipleri metin içinde değil, fakat başlıklarda kullanılabilir.

Birçok görsel, metin içermektedir. Bir görseli değerlendirirken veya kendi görsel materyalinizi tasarlarken resimlere, grafiklere verilen özen kadar metinlere de önem vermelisiniz. Görselde metinle vermek istediğiniz mesaja uygun olup olmadığını ve okunabilir boyutta ve aralıklara sahip olup olmadığını kontrol etmelisiniz.

Görsel materyaldeki metnin stili görseldeki diğer öğelerle uyum olmalıdır. Verilmek istenen bilginin anlaşılabilir olması için gösterişli metin stilleri kullanılmamalıdır. Bir seri görselde 2 metin stilinden fazla kullanmayınız. Arial ve Times New Roman font biçimlerini tercih ediniz.

Görselleri bilgisayar ortamında hazırlarken metin aralıkları otomatik olarak en iyi okunacak şekilde ayarlanır. Eğer arzu edilirse harfler arasındaki boşluklar genişletilebilir veya daraltılabilir. Satırlar arasındaki birbirine yakın olursa gölgelenir ve okunması zor olur. Satırlar arasındaki boşluklar çok olursa kelimeler arasında kopukluk olur. Şekilde en okunaklı biçim 3. Satırda görülmektedir.

- Metnin kolay okunabilir olması için küçük harfleri tercih ediniz.
- Büyük harfleri gereken yerlerde kullanınız.
- Kısa başlıklarda hepsi büyük harf olabilir fakat başlık 3 kelimeyi geçiyorsa küçük harf kuralına uyunuz.
- Şekilde solda verilen örnek vurgunun doğru, sağda verilen örnek ise vurgunun yanlış kullanımına örnektir.

Metinde aşırı vurgu kullanılmamalıdır. Vurgunun aşırı kullanımı amaç kaybına yol açar.	<u>METİN İÇİNDE DİKKAT ÇEKİCİLER AŞIRI KULLANILMAMALIDIR. AŞIRI KULLANIMI AMACI KAYBETMEYE NEDEN OLUR</u>
--	--

İnternet temelli eğitim ortamlarında metinleri hazırlamak için Writer, MS Word, Word Perfect vb. gibi kelime işlemci programlardan, Publisher, InDesign gibi masaüstü yayıncılık programlarından ya da Dreamweaver ve Frontpage gibi web editörlerinden yararlanılabilir.

Dreamweaver programı ile:

- Site tanımlaması yapılabilir,
- Sayfalar ve sayfa içerikleri hazırlanabilir,
- Sayfaların içine metin, resim, ses, animasyon, video vb. çoklu ortam (multimedia) bileşenleri eklenebilir,
- Sayfalar arası bağlantılar kurulabilir,
- Sayfanın yazı tipi, arka plan rengi, bağlantı özellikleri, sayfa başlığı gibi tüm özellikleri belirlenebilir,
- Sayfalar için stil ve mizanpaj oluşturmak üzere Stil Şablonları (CSS) oluşturulabilir,
- Zaman çizelgesi (timeline) kullanarak basit animasyonlar oluşturulabilir,
- Php, Aspx, Java vb. dil desteği kullanılarak dinamik web sayfaları oluşturulabilir,
- Sitenin internet ortamında yayınlanması için dosyaların sunucu bilgisayara transfer işlemleri (FTP) gerçekleştirilebilir.

• Resimler

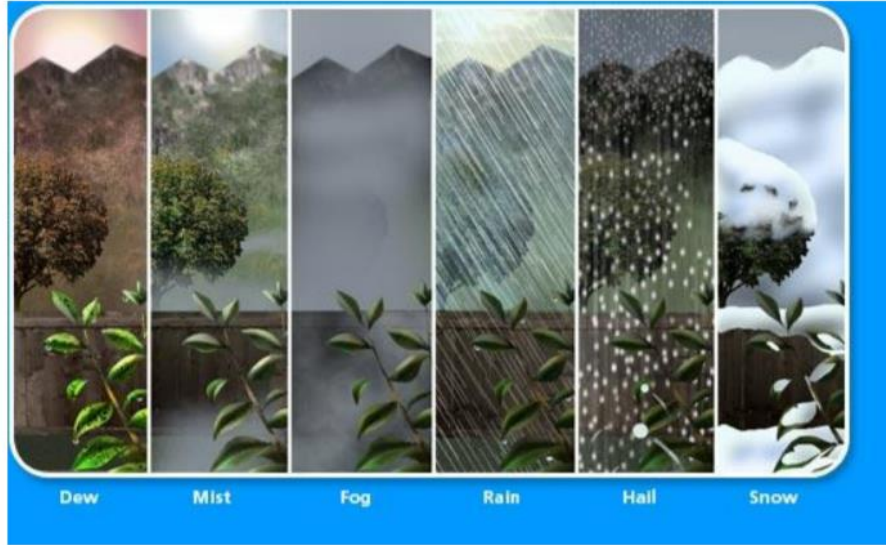
Eğitim materyalindeki birçok resim sadece görüntüyü zenginleştirmek ve renklendirmek için kullanılmaktadır, bu durum da öğretime yarardan çok zarar getirebilir. Bu sebepten dolayı, öğretimsel amaçlı resimler, amaçlara uygun seçilmeli ve gerektiği kadar ayrıntı vermelidir.

Çoklu ortam öğrenmelerinde hem sözel hem de görsel bilginin kullanılması gereklidir. Konuşma ya da yazılı metinlerle birlikte resimlerin kullanılması daha fazla yarar sağlar.

Öğretilmesi amaçlanan konuya uygun olmayan materyallerin öğrenmeye yararı olmamaktadır. İlginç ama konuyla ilgisi olmayan sözcük ve resim kullanmak öğrenmeyi zorlaştırmaktadır.

Sözel ve görsel bilgilerin birbirine yakın sunulduğu durumlar, ayrı ayrı sunulmasına oranla öğrenme düzeyini daha fazla artırmaktadır. Sözel ve görsel bilgilerin eş zamanlı olarak sunulması «Zamansal Yakınlık İlkesi» ile ilişkilidir. Yazılı metin ve resimlerin aynı sayfa ya da ekran üzerinde olması ise «Mekansal Yakınlık İlkesi» ile ilişkilidir.

Hava değişiminden oluşan görüntü değişikliğini anlatan resim görselde görülmektedir



Resimler; her derste ve her eğitim düzeyinde kullanılabilir. Bunlar; hikaye anlatma, yazma ya da şiirde de kullanılabilir. Resimler, ölçme ve değerlendirmede kullanılabilir. İnsanların, yerlerin ve nesnelerin tanıtılmasını gerektiren hedeflerin gerçekleştirilmesinde resimlerden yararlanılmalıdır. Sindirim sisteminin anlatıldığı bir içerikte şu görselin kullanımı oldukça etkilidir.

- **Grafiksel Materyaller (Grafik, Çizim ve Diyagramlar)**

İlişkili görseller nicel ilişkileri gösterir. Örneğin, bar grafik, resimli grafik, pasta grafik veya çizgi grafikler. En etkili grafikler kritik detayları vurgulayan grafiklerdir. Aşırı detaylandırma öğrenmeyi artırmaz. Grafiklerde aşırı detay bulunması, kullanıcı açısından başarıyı artırmaz, sadece zaman kaybına neden olur. Grafikler, tıpkı resimlerde olduğu gibi metni destekler nitelikte kullanılmalıdır.

İşletme, iktisat ve bankacılık bölümlerindeki öğrenci sayılarının gösterimi şekildeki gibi sunulabilir. Şematik görseller çeşitli öğeler arasındaki ilişkiyi gösterir. Çok rastlanan örnekler bir işletmenin hiyerarşik yapısını oluşturan şemalar, time lines, akış grafikleri ve haritalardır. Fakültenin yönetim mekanizması gösteren şematik yapı görselde görülmektedir.

Öğretilecek öğenin gerçeğini gösteren materyaller Gerçekçi görsellerdir. Örneğin, araba öğretilecekse öğrenciye arabanın fotoğrafı gösterilebilir. Öğenin gerçek renklerini kullanarak gerçeklik artırılabilir.

- **Görsel Materyal Geliştirme Araçları**

Resimler.

Resim hazırlamak ve hazırlanan resimleri web ortamında sunulabilecek hale getirmeyi sağlamak için birçok yazılım aracı mevcuttur. Bunlara örnek olarak Adobe Photoshop, PhotoPaint, Gimp ve PhotoImpact yazılımları verilebilir.

Üç Boyutlu (3D) görsel materyaller

Gerçek ortam ya da maddelerle ilgili öğrencilerin inceleme, gezinme ve düzenleme yapması için bu ortam ya da nesneler modellenerek 3 boyutlu görsel materyaller üretilmektedir.

Autodesk firması tarafından geliştirilen Maya programı üç boyutlu modelleme, animasyon ve efekt özellikleri ile endüstri standardı haline gelmiştir. Film endüstrisi, televizyon sektörü, oyun üreticileri, sanayi sektörü ve eğitsel amaçlı web ortamlarında kullanılan bir araçtır.

Maya programı ile:

- Üç boyutlu modeller oluşturulabilir,
- Bu modellere animasyonlar eklenebilir,
- Özel efektler uygulanabilir ve
- Belgeler video, animasyon vb. formatlara dönüştürülebilir.

Grafiksel Materyaller (Grafik, Çizim ve Diyagramlar)

Verileri anlamlı bir şekilde görüntülemek amacıyla hazırlanacak grafik ve tablolar oluşturmak amacıyla Ms Excel programından yararlanılabilir.

MS Excel programı ile:

- Her türlü veri ve tablolar ya da listeler halinde depolanabilir,
- Verilerle ilgili özetler ve raporlar hazırlanabilir,
- Veri sorgulaması yapılabilir,
- Verilerle ilgili grafikler hazırlanabilir.
-

Kavram ve Zihin Haritaları

Kavram haritası, kavramlar ve kavramlar arası ilişkileri gösteren somut bilgi grafikleridir. Kavramlara somut bir nitelik kazandırmak, yeni öğrenilecek kavramlar ile önceki öğrenilenler arasında bağlantı kurmak, kavramlar ile alt kavramlar arasındaki ilişkileri belirlemek ve konu alanının bütünü öğrencinin görmesini sağlayarak daha etkili öğrenmeyi gerçekleştirmek açısından kavram ve zihin haritalarının kullanılması büyük önem taşımaktadır.

Kavram ve zihin haritaları hazırlamada Inspiration, Kidspiration, Concept Draw ve SmartDraw gibi yazılımlar kullanılabilir

Bu programlar ile:

- Diyagram ve taslak görünüm oluşturulabilir,
- Görünüm arasında geçiş yapılabilir,
- Farklı semboller eklenebilir,
- Semboller arasında bağlantı kurulabilir,
- Notlar eklenebilir,
- Ses eklenebilir,
- Sembollerin yeri değiştirilebilir.

Ses ve Müzik. Öğrenme materyali olarak ses ve müzik kullanımı kullanıcıyı motive etmek bakımından oldukça önemlidir. Ekrandaki metnin sesle desteklenmesi kullanıcı açısından güçlü bir öğrenme ortamı anlamına gelmektedir.

Öğrenme ortamında öğrencinin sesi duyması, sesi tekrar tekrar dinleyebilmesi, ses ve müziğin kontrolünü kendisinin sağlayabilmesi oldukça önemlidir.

Öğrenmede ses materyali tasarlarken ücretsiz bir program olan Audacity yazılımından yararlanılabilir. Audacity, Windows, Mac OS X, Linux gibi birçok platformda çalışabilen özgür ve ücretsiz bir sayısal ses düzenleme ve ses kaydetme yazılımıdır.

Audacity programı ile:

- Ses dosyası oluşturulabilir,
- Farklı ses dosyalarından yararlanarak kompozisyonlar oluşturulabilir,
- Seslere efekt uygulanabilir,
- Ses ve video dosyalarındaki parazitler temizlenebilir,

- Sesler düzenlenebilir ve

- Sesler derlenerek farklı formatlara dönüştürülebilir.

Video

Hareketli resimlerin ya da videonun eğitimde kullanılmasının amacı gerçek ortamlarda öğretmenlerin sınıf ortamına getiremediği ya da getirmesi imkansız materyali öğrencilere sunmasıdır. Video kullanım amaçları şu şekilde sıralanabilir:

- Uzmanları veya uzak yerleri sınıfa getirme,
- Yabancı dil öğrenme,
- Nesnelerin ayrıntılarını görme,
- Zamanı değiştirme

Videoları düzenlemek ve efektler vermek için Premiere, AfterEffect, VideoStudio, Windows Movie Maker ve Camtasia gibi programlar kullanılabilir.

Animasyon

Animasyonlar öğretimde hareket ve doğrultu gösterme, motive etme ve açıklayıcı amaçla kullanılırlar. Öğretim amaçlı animasyonlar öğretim hedefleri ile tutarlı ve dikkat dağıtmaktan uzak olmalıdır.

Animasyon hazırlarken Animaker, Pencil2D, Animation paper, PowToon, OpenToonz gibi programlardan yararlanılabilir.

Benzetimler (Simülasyon)

Simülasyonlar öğrencilerin hata yapmaktan korkmadan bilgi ve yeteneklerini bu yapay ortamda denemelerine ve verdikleri kararların sonuçlarını görmelerine yardımcı olurlar.

Simülasyon hazırlarken Director, Authorware, Toon Boom, Anime Studio, AutoDesk 3DS Max, Maya gibi programlardan yararlanılabilir



Etkileşimli Materyal/İçerik Geliştirme Araçları

Teknolojideki hızlı gelişimle birlikte etkileşimli çoklu ortam öğelerinin hazırlanması kolay hale gelmiştir. Öğrenme ortamında materyal tasarlarırken etkileşimli içerik geliştirmede Captivate, Director, Authorware programlarından ve Script dillerinden yararlanılabilir.

Etkileşimli çoklu ortam öğeleri geliştirmede kullanılan bu yazılımlar ile:

- Ekranda yapılan tüm hareketler kaydedilebilir,
- Ekranı tanımlayıcı metin, resim, animasyon ve ses eklenebilir,
- Öğrencinin veri girişi yapması sağlanarak, bu girdilerle ilgili geri bildirimler verilebilir,
- Tanıtım filmleri hazırlanabilir,
- Görsel kullanım kılavuzları hazırlanabilir,
- Farklı türden (çoktan seçmeli, eşleştirmeli, doğru-yanlış vb.) testler oluşturulabilir.

KAYNAKLAR

1. Alessi, S. M., & Trollip, S. R. (2001). Multimedia for learning: Methods and development. 3rd edition. Massachusetts, America: Allyn & Bacon.
2. Briggs, L. J. (1967). Instructional Media: A Procedure for the Design of Multi-Media Instruction, A Critical Review of Research, and Suggestions for Future Research.
3. Catledge, L. D., & Pitkow, J. E. (1995). Characterizing browsing strategies in the World-Wide Web. Computer Networks and ISDN systems, 27(6), 1065-1073.
4. Chen, I. (2011). Instructional design methodologies. In Instructional design: Concepts, methodologies, tools and applications (pp. 80-94). IGI Global.
5. Danielson, D. R. (2002). Transitional volatility in web navigation: usability metrics and user behavior. Symbolic Systems Program, Stanford University, USA. <http://www.stanford.edu/~david/MastersThesis>.
6. Gibby, S., Quiros, O., Demps, E., & Liu, M. (2002). Challenges of being an instructional designer for new media development: A view from the practitioners. Journal of Educational Multimedia and Hypermedia, 11(3), 195-219.
7. Hilgart, M. M., Ritterband, L. M., Thorndike, F. P., & Kinzie, M. B. (2012). Using instructional design process to improve design and development of Internet interventions. Journal of medical Internet research, 14(3), e1890.
8. Karadeniz, Ş., Çakır, H., & Uluyol, Ç. (2007). Tasarım İlkeleri. Yalın, H. İ. (Ed.), İnternet temelli eğitim (107-163). Nobel Yayıncılık: Ankara.
9. Lynch, P. J., Horton, S., & Horton, S. (1999). Web style guide: Basic design principles for creating web sites. Universities Press, India.
10. McDonald, S., & Stevenson, R. J. (1998). Effects of text structure and prior knowledge of the learner on navigation in hypertext. Human factors, 40(1), 18-27.
11. Miaz, Y., Helsa, Y., Febrianto, R., & Erwin, R. (2019, October). The development of interactive multimedia-based instructional media for elementary school in learning social sciences. In Journal of Physics: Conference Series (Vol. 1321, No. 3, p. 032107). IOP Publishing.

12. Naidu, S. (2013). Instructional design models for optimal learning. Handbook of distance education, 3, 268-281.
13. Nielsen, J. (1994). Usability laboratories. Behaviour & Information Technology, 13(1-2), 3-8.
14. Reigeluth, C. M. (2013). Instructional-design theories and models: A new paradigm of instructional theory, Volume II. Routledge.
15. Reiser, R. A. (2001). A history of instructional design and technology: Part I: A history of instructional media. Educational technology research and development, 49(1), 53-64.
16. Seechaliao, T. (2017). Instructional strategies to support creativity and innovation in education. Journal of education and learning, 6(4), 201-208.
17. Shrock, S. A. (1995). A brief history of instructional development. Instructional technology: Past, present, and future, 2, 11-19.
18. Smaldino, S. E., Russell, J. D., Heinich, R., & Molenda, M. (2004). Instructional media and technologies for learning. Englewood Cliffs, NJ: Merrill
19. Stanton, N., Correia, A. P., & Dias, P. (2000). Efficacy of a map on search, orientation and access behaviour in a hypermedia system. Computers & Education, 35(4), 263-279.



MODÜL 4:

E-ÖĞRENİMİ SINIFTAKİ FİZİKSEL DERSLERE,
HAREKETLİLİĞE VE KİŞİSEL ÇALIŞMALARA
ENTEĞRE ETME

KATILIMCILARI E-ÖĞRENİMDE ÖZ ÖRGÜTLEME SÜREÇLERİYLE TANITIRMA

Öğrenci bireysel bir öğrenme kavramı geliştirmediyse, en iyi kendi kendine çalışma kavramı bile yardımcı olmaz.

Bu, öğrenme süreci için genel hazırlık, öğrenme için hedeflerin ve ön koşulların geliştirilmesi ve öğrenmenin başarısını garanti eden mükemmel motivasyon ile ilgilidir. Bu bağlamda, aşağıdaki ipuçları ve ek sorularla yönlendirilmek iyidir:

Sadece kendinizden böyle motive olmayı beklemeyin. Çevrimiçi eğitimde Motivasyonunuzdan katılım etkinliklerinden daha büyük ölçüde siz sorumlusunuz.

- Motivasyon konusuyla ilgilenin.
- Sizi neyin motive ettiğini bulun. Hedeflerinizin ne olduğunu öğrenin ve bunları yazın. daha büyük özgürlük aynı zamanda daha fazla sorumluluk demektir.
- Bu başarı için kolayca küçük bir ödül alabilirsiniz.
- Her bölümden sonra öğrendiklerinizi gözden geçirmeli ve kendinizi küçük bir ödülle ödüllendirmelisiniz. ödül.
- Hoş bir değişiklik veya amaca yönelik rahatlama - ve şimdi yeni grup görevine daha büyük bir hevesle yaklaşacaksınız.

Sorular:

- Öğrenme süreciyle bağlantılı olarak öğrenme hedeflerimi nasıl belirleyebilirim? Neyi başarmak istiyorum, kendi öğrenme sonucumu nasıl görüyorum?
- Önceki bilgi ve deneyimlerimi mevcut eğitim sürecine nasıl entegre edebilirim? Neyi biliyorum ki?
- Göreve ve önceki deneyiminize dayalı olarak, niteliklere olan ihtiyacınız nasıl belirlenir? Ne öğrenmek istersin?
- Kendimi öğrenmek için nasıl motive ederim?

- Eğitimin sonucunu nasıl değerlendirebilirim?
- Öğrenme sürecimde neleri geliştirebilirim, neyi saklamalıyım?

E-öğrenmede kendi kendine örgütlenme süreçleri. Motivasyon teorisinden sonuçlar ve e-öğrenme senaryolarında uygulanması:

Hipotez 1: Zor ve spesifik öğrenme hedefleri, ortalama ve spesifik olmayan öğrenme hedeflerinden daha iyi öğrenme sonuçları üretir.

Bandura'nın öz-düzenleme ve öz-örgütlenme kuramında, öğrenme hedefleri önemli bir rol oynamaktadır. Öğrenmeye bilişin aracılık ettiğini kabul eder. İnsanlar, istenen sonuçları, öğrenme hedefini teoride önceden belirleyerek (zihinsel olarak uyum sağlayarak) ve hedeflere ulaşmanın yolunu planlayarak ve kontrol ederek öğrenmeye motive olurlar. Bu durumda bilişsel kontrol, düşünceleri, duyguları, motivasyonu ve eylemleri düzenleme yeteneğine dayanır.

Etkili öz düzenleme için ön koşullar, öğrenme çıktıları için öz-yansıtma (kendi kendini gözlemleme), karşılaştırma ve hataların düzeltilmesi için ölçeklerdir. Bu, öğrencinin elde edilen sonucu değerlendirdiği ve bunu öğrenme hedefiyle karşılaştırdığı anlamına gelir. Bir sapma bulursa, kendi kendini kontrol ederek çelişkiyi azaltmaya çalışır. Öğrenmenin başlangıcındaki bu motivasyon mekanizmasını "ön ayarın kontrolü" olarak adlandırıyor.

Locke ve Latham, hedefleri tanımlama ve somutlaştırma teorilerinde, öğrenme sonuçlarının öğrenme hedeflerine bağlı olduğunu gösterir: zor, belirli hedefler, ortalama veya spesifik olmayan hedeflerden daha iyi sonuçlara yol açar.

Öğrenme hedefinin karmaşıklığı, yetenekler ve gereksinimler arasındaki bağlantıdır. Locke, deneyenlerin yalnızca %10 ila %15'i öğrenme hedefine gerçekten ulaştığında zor bir hedeften bahseder. Zor, belirli hedefler eylemin yönünü doğrudan belirlediği ve yoğunluğunu ve kalıcılığını artırdığı için bu anlaşılabilir bir durumdur. Ayrıca, karmaşık durumlarda, zor hedefler problem çözme stratejilerine olan talebi artıracaktır.

Öğrenme hedeflerinin ikinci işareti özgüllüktür. Zor hedefler, özellikle formüle edildiklerinde her şeyden önce daha iyi öğrenme sonuçlarına yol açar. Ne kadar spesifik hedefler olursa, hangi sonuçların

beklenebileceğini yorumlamak için o kadar az fırsat olur - çünkü tam olarak zorluklar ortaya çıktığında insanlar hedeflerini küçümseme eğilimi gösterirler.

Zor, belirli hedefler bu nedenle kendi kendine örgütlenme süreci için çerçeve koşullarını iyileştirir.

Beklentilerin ne olduğunu açık bir şekilde gösterirler ve çaba için hazır olma, azim ve çözümlerin geliştirilmesi açısından ön ayarın kontrolü dahilinde motivasyonu optimize ederler. Aynı zamanda, ortalama veya spesifik olmayan hedeflerin aksine, gereksinimlerin olasılıklara göre düşürülmesi engellenir.

Öğrenme süreçlerinin kendi kendine organize edilmesi üç faktöre dayanır: öğrenme hedefleri, öğrencinin kendine güveni, öğrenme çıktısına ilişkin geri bildirim ve öğrenme süreci sırasında algılanan özgürlük derecesi. Bu, Amerikan motivasyon teorileri tarafından gösterilmektedir (bkz. Locke)

Hipotez 2: E-öğrenme yardımı ile öğrenme hedeflerinin optimal karmaşıklık derecesi bulunabilir.

Şimdiye kadar, eğitim alanında en yaygın önerme, hiç kimseye çok yüksek taleplerde bulunmamak için öğrenme hedeflerinin orta karmaşıklıkta olması gerektiğiydi. Ek olarak, genellikle sağlanan teknik yetenekler ve veriler, öğrenciler için bireysel hedefleri ve karmaşıklık düzeylerini belirlemek için yeterli değildir. Tüm öğrenenler için bu ortak konum, genellikle yüksek başarıya sahip öğrenciler için gereksinimlerin azalmasına yol açar.

E-öğrenme sayesinde yeni yollar alınabilir. Öğrenme hedeflerinin optimal karmaşıklığı, hedeflerin belirlenmesinde mümkün olan en yüksek bireyselleştirme ile elde edilebilir: e-öğrenme senaryosunun bir parçası olarak öğrenme sürecinin başlangıcındaki seviyeyi belirlemeye yönelik testler, öğrenme süreçlerinde bireysel karmaşıklığın oluşturulmasını kolaylaştırır.

Her öğrenme sürecinin başlangıcında, otomatik olarak, öğrenmeye ilgi duyan herkes için erişilebilirlik ve şeffaflık ile bireysel performansı bir ön test yoluyla belirlemek ve belirlenen öğrenme sonuçları ile karşılaştırmak mümkündür.(Öğrenim Yönetim Sistemi LMS'de saklanır). Ardından, bilgi düzeyine bağlı olarak, tüm öğrenme süreci için ayrı öğrenme modülleri sunulabilir. Her modül, hedef belirlemenin etkilerini optimize eden bireysel, karmaşık ve özel bir öğrenme hedefi belirler: çaba, azim ve öğrenme stratejisi - öğrenme süreçlerinin kalitesini sağlamak için ilk, önemli adım.

Hipotez 3: Öğrencilerin kendine güveni, öz-örgütlenmenin çok önemli bir unsurudur.

Zor hedefler koymaya karşı sıklıkla ileri sürülen argümanlardan biri aşırı talep korkusudur. Çoğu durumda, bu, aşırı yüksek gereksinimlerin nesnel varlığını hesaba katmaz, ancak öğrencinin herhangi bir hedefe ulaşmanın oldukça zor olabileceğine ilişkin öznel değerlendirmesini dikkate alır.

Gerçekten de öğrenci, öğrenme hedefinin karmaşıklığını kendi yetenekleri, gereken çaba ve verilen çerçeve koşulları aracılığıyla değerlendirir. Bu değerlendirmede öğrencinin kendi gücüne olan inancı önemli bir rol oynar. Kendine güven ise, geçmiş başarılar, başkalarının başarıları ile karşılaştırmalar ve diğer insanlardan olası örnekler hakkında bilgi işleme sürecine dayanır.

Bandura (1989), kendi güçlü yönlerine çok az inancı olan kişilerin daha az zorlu öğrenme hedefleri belirlediklerini, zorluklar veya başarısızlıklar ortaya çıktığında yeteneklerindeki zorlukları daha hızlı kaybettiklerini ve daha sonra sıklıkla öğrenme hedeflerini takip etmeyi veya azaltmayı reddettiklerini kanıtlıyor. Bu nedenle, ilk etapta öğrenme motivasyonu, kendine güvenin öğrenme hedefleri ve öğrenme sonuçları arasında arabulucu rolünü üstlendiği tartışmalı bir süreçtir (planlanan duruma karşı gerçek durum). Kendi kendine organizasyon süreci için bu, öğrencinin kişisel hedefini seçmesi anlamına gelir, bu da daha sonra öğrenme sonucunun doğru bir göstergesi olarak hizmet edebilir. Bandura'nın araştırmasının bir sonucu olarak, zor, belirli hedeflerin kişisel hedefler belirleme üzerinde olumlu bir etkisi vardır. Bu, öğrenenin daha zor hedeflere ulaşma yeteneğine sahip olduğuna inandıkları için, başkalarının beklentilerinin ve konumunun özgüvenini artıracak anlamına gelir. Ayrıca, karşılaştırma için bir temel ve diğer öğrencilerin örnekleri ona zor hedeflere bile ulaşılabilirliğini gösterebilir. Daha fazla özgüven, daha yüksek kişisel öğrenme hedefleri üretir ve sonuçları iyileştirir, çünkü hedeflerin peşinden gitme çabası ve azim genellikle kişisel hedefin karmaşıklığından kaynaklanır (bkz. Şekil 1).

Değişkenler	Kolay Hedef	Orta Zorlukta Hedef	Zor Hedef
Dahili Hedef	6.48	7.12	8.98
Kendine güvenin gücü	5.38	5.52	6.09
Sonuçlardan memnuniyet	6.44	5.92	5.27
Başarı	5.40	7.02	8.10

Şekil 1: Karmaşıklığın hedefler üzerindeki etkisi (Kaynak: Mento / Klein / Locke , s. 397)

Kendi güçlerine çok az inancı olan insanlar, kolay öğrenme hedefleri belirler, başarısız olduklarında kendilerine olan inançlarını daha hızlı kaybederler ve daha sonra genellikle hedefi takip etmeyi reddederler - başarı azalır.

Hipotez 4: E-öğrenme, öğrenme hedeflerinin belirlenmesi öğrencilerin özgüvenleri üzerinde hedeflenen bir etkiye sahip olabileceğinden, öğrenmede öz örgütlenme sürecini iyileştirebilir.

Geleneksel öğrenme süreçleriyle ilgili önemli bir sorun, öğrencinin güvenini artırmak için gerekli olacak ikna edici bilgilerin eksikliğidir. E-öğrenme senaryosunda, bu bilgiler Öğrenme Yönetim Sistemi yardımıyla kolay erişilebilir ve anlaşılır bir şekilde sağlanabilir. Öğrencinin ilerlemesinin önceki sonuçları, karşılaştırılabilir öğrenci gruplarının veya ayrıca rol model olarak potansiyel öğrencilerin üst listelerinin (en üst sıralar) karşılaştırmasından elde edilen veriler, öğrenci için şeffaf hale getirilir ve onun özgüvenini artırır. Öte yandan bu, kişisel hedeflerin belirlenmesi için uygun ön koşulları yaratır. Zorluk durumunda daha sonraki bir aşamada hedefi küçültme olasılığı azalır. Böylece, Öğrenim Yönetim Sistemine sahip e-öğrenme senaryosu, kendine güveni etkilemek ve ön ayar kontrolü dahilinde kişisel hedefler belirlemek için bir temel oluşturur.

Hipotez 5: Geribildirim, öğrenme süreçlerinin etkinliği için gerekli bir koşuldur.

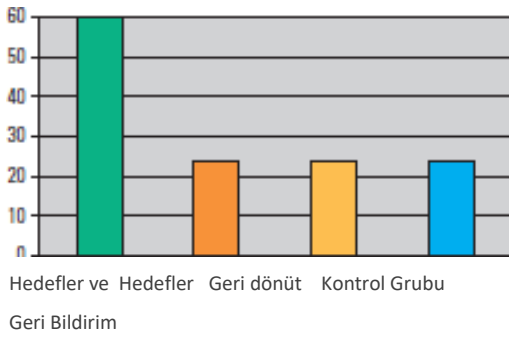
Zor, belirli hedeflerin etkinliğinin önemli bir yönü, hedefe ulaşılmasına ilişkin geri bildirimdir. Geri bildirim olmadan, zor belirli hedefler daha iyi sonuçlara yol açamaz. Bu, geri bildirimin iki işlevinden kaynaklanmaktadır: bilgi ve motivasyon.

Bilgi, öğrenme sürecinin sonuçlarının öğrenciye geri iletildiği anlamına gelir. Bu geribildirim kişinin kendi başarılarını değerlendirmek için gereklidir. Motivasyon, halihazırda elde edilen sonuçların bilgisinin, hedefe yönelik eğitimin devamına önemli ölçüde katkıda bulunduğu anlamına gelir.

Öğrenme hedeflerine ulaşmada çok önemli bir rol, zorluklar olması durumunda, daha sonraki bir aşamada kişisel hedefin azaltılmamasıdır. Burada özgüven de önemli bir rol oynar. Bu nedenle, geribildirim, öğrenme hedeflerine ulaşmada özgüvenin artmasına katkıda bulunmalıdır. Süreçle ilgili geri bildirim bu amaç için en uygun olanıdır. Sonuçlarla ilgili geri bildirimin aksine, yalnızca başarıların hedeften sapması hakkında bilgi vermekle kalmaz, aynı zamanda gerekli eylemlerin pratik faydaları ve

eğitimdeki ilerleme hakkında ek bilgiler sağlar. Bu, özellikle titizliğin tek başına yeterli olmadığı karmaşık öğrenme görevleri için önemlidir (bkz. Şekil 2).

Yüzde olarak artan başarı



Şekil 2: Hedefler ve geribildirim arasındaki ilişki (kaynak: Bandura/Servone, s. 1021)

Hipotez 6: E-öğrenme ile geri bildirim, özgüveni artıracak ve hedeflere ulaşmayı artıracak şekilde düzenlenebilir.

Birçok şirket, öğrencilerin geri bildirim alıp almadığının ve kalitesinin ne olduğunun farkında değildir. Tam olarak daha büyük çalışma gruplarında, sadece zaman açısından bile olsa, eğitmen genellikle katılımcılara öğrenme süreci hakkında geri bildirim vermekten bunalmaktadır. Genellikle sonuçların bildirilmesiyle sınırlıdır. Bu, öğrencilerin özgüvenini azaltma ve öğrenme hedeflerini düşürme riski taşır.

E-öğrenme senaryosunda, Öğrenme Yönetim Sisteminin yardımıyla, öğrenmenin başarısı için öğrenenlere kendi kendini organize etmeleri için gerekli süreç hakkında bilgi veren analitik testler yapılabilir. Onun yardımıyla, öğrenci bireysel öğreniminin gelişimini değerlendirebilir, karmaşık öğrenme problemlerindeki ilerlemeyi belirleyebilir ve hedeflerini düşürmeden daha sonraki öğrenim süreci hakkında kararlar alabilir.

Aynı zamanda, e-öğrenmede etkileşim yetenekleri olan iletişim sistemleri, örn. sohbet ederken veya sanal sınıfı kullanırken, öğretmenlerden kişisel geri bildirim de sağlarlar. Otomatik analizin yardımıyla, öğretmenlerin öğrencilerle ilgilenmek için eskisinden daha fazla zamanı olur.

Hipotez 7: Öğrenmede şeffaflık ve esneklik, belirli hedeflere ulaşma taahhüdünü artırır ve öğrenmenin kalitesini artırır.

Desi ve Flaste (1995), insanların öğrenmek için doğal bir uyarıcıya sahip olduğunu varsaymaktadır. Bunun nedeni ise bulundukları ortamla baş etme ihtiyacıydı. Mevcut eylem modelleri, uyum ve asimilasyon (uyarlama ve simülasyon) yoluyla yeni durumlarda uygulanır. Bu, yeni içerik, bilgi ve davranışların entegrasyonuna yol açar. Bu, ihtiyaçlar ve fırsatlar arasında bir denge kurmak için kendi inisiyatifiyle oluyor. Bu doğal uyarıcı, özellikle sürekli ders çalışmak ve çevresini keşfetmekle meşgul olan çocuklarda gözlemlenebilir. Desi ve Ryan, insanların öğrenmeye karşı bu doğal ve kişisel olarak seçilmiş ilgiyi neden bu kadar sık kaybettiğini merak ediyor. Bunun sebebini temel olarak ebeveynlerin, öğretmenlerin ve işverenlerin eğitiminde giderek yaygınlaşan yabancı tercihi görüyorlar. Onlara göre bu, özerklik (bağımsızlık) ihtiyacıyla çelişir.

Birçok bilimsel çalışmada yazarlar, seçilerek öğrenmenin aksine, kendi kendine çalışmanın ruhsal esneklik, kavramsal anlama, yaratıcılık, kendine güven ve sonuçtan memnuniyet üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu göstermektedir.

Desi ve Ryan, öğrenme motivasyonunun, maksimum bilgi ve minimum kontrol için özgürlük ve seçim, baskı eksikliği ve geribildirim mevcudiyeti sağlanarak oluşturulması gerektiği konusunda önemli bir sonuca vardılar.

Hipotez 8: Öğrenme fırsatlarının esnekliği ve şeffaflığı sayesinde, e-öğrenme kendi kendine örgütlenme sürecini destekler.

Birçok şirkette çalışanlar, eğitim ve nitelik fırsatlarından habersizdir (bkz. Sokak 2000). Bu nedenle, tüm departmanlardan çalışanlar, kursiyerlere görünür bir fayda sağlamadan genellikle aynı eğitim programından geçerler. Ayrıca eğitim fırsatları genellikle zaman ve içerik açısından esnekliği olmayan etkinliklerdir. Bazı durumlarda, "motivasyon için" bile, öğrenme sonucu olumlu veya olumsuz olarak önceden belirlenir.

Bu veya benzeri çerçeve koşulları, kendine güvenme ihtiyacına ters düşer ve belirli hedeflere ve öğrenme çıktılarına bağlılık üzerinde olumsuz bir etkisi olabilir. Bu sorun bir e-öğrenme senaryosu ile çözülebilir: Bir yandan, Öğrenim Yönetim Sistemi, mevcut tüm kurslar ve eğitimler gözden geçirilebildiğinden, öğrenme fırsatları hakkında şeffaflığın artırılmasına yardımcı olur. Öte yandan, Eğitim Yönetim Sistemi, bireysel yeterlilik kurslarının tasarlanması konusunda tavsiyelerde bulunur.

Bunun yanında, e-öğrenme senaryosu, öğrencilerin öğrenimlerini esnek bir şekilde tasarlamalarına olanak tanır. Böylece örneğin web tabanlı eğitimler 7 gün 24 saat kullanılabilir ve 15 dakikalık birimlerden oluşan en küçük modüllere bölünebilir. Zamanı varsa, öğrenen çevrimiçi derslere de (sanal sınıflar) katılabilir. Kaydedilebilir ve daha sonra, zamandan bağımsız olarak talep üzerine video olarak sağlanabilirler.

Ayrıca mekan ve konum açısından öğrenmenin önünde hiçbir engel yoktur. İnternet erişimi, evde bile öğrenmeyi mümkün kılar. Şeffaflık, bireysel danışmanlık, esneklik ve seçimler öğrenmeye ilk ilgiyi artırır.

Hipotezlerin pratikte uygulanması öğrenme başarısını artırır.

Öğrenmede etkili öz-örgütlenme, öğrenen için görünür ve anlaşılır olan faydalara, zor ve spesifik hedeflere, kişinin kendi güçlü yönlerine olan güçlü inancına, çok fazla bilgi içeren ve süreç odaklı geri bildirim ve eğitim seçenekleri ile esnek çerçeve koşulları. Araştırma sonuçları, bu bulgular dikkate alındığında öğrenme çıktılarının ortalama %15 ila %20 oranında artırılabilirliğini göstermektedir (bkz. Ul 2000). Birçok şirket için bu, büyük ölçüde kullanılmayan bir potansiyeldir, çünkü geleneksel eğitim, kaliteyi uygulamada ve sağlamada zaman ve kaynak açısından kısa sürede sorunlarla karşı karşıya kalır.

Bireysel olarak geliştirilmiş bir senaryoya entegre edilmiş e-öğrenme, doğru uygulandığı takdirde kalite güvencesine önemli katkı sağlayabilir. Bu amaçla, öğrenme motivasyonu teorilerinin sonuçlarını şirkette bir ve belki daha fazla yerde benimsemeye, e-öğrenme yoluyla uygulamaya koymaya ve bunları tüm şirkete, ortaklarına ve ortaklarına ulaştırmaya değer. müşteriler. Yeni kalite standartları, öğrenme çıktılarını kalıcı hale getirecek ve e-öğrenmeye yatırım yapmanın maliyet-fayda oranı her yeni katılımcı ile daha iyi hale gelecektir.

Kısa özet

Öğrenenlerin kendi kendini örgütleme süreçleri eğitimin başarısında belirleyici bir rol oynamaktadır.

- Kendi kendine organizasyon dört faktöre dayanır: öğrenme hedefleri, öğrencinin kendine güveni, öğrenme çıktıları hakkında geri bildirim ve öğrenme sırasındaki özgürlük derecesi.
- Araştırmalar, bu dört faktörün yeterli formülasyonu hakkındaki inançlar dikkate alındığında, eğitimin başarısının ortalama %15 ila %20 oranında arttığını göstermektedir.

Online mentorun da eğitime katılanların iyi motivasyonunun oluşmasında önemli katkısı vardır.

Rolü özellikle eğitimin başlangıcında, öğrencilerle ilk temas kurulduğunda, güvenin kurulduğunda, tutumları ve eğitim ihtiyaçlarının kontrol edildiğinde önemlidir. Aşağıdaki ipuçları seti, etkili bir öğrenme süreci, iyi ilişkiler ve keyifli bir öğrenme ortamı sağlamada yardımcı olur:

- İpucu 1: Kursa başlamadan önce, mesleki faaliyet alanı ve kursa katılma nedenleri hakkında bilgi isteyen anketler gönderin.
- İpucu 2: Bir kutlama e-postasında veya bir tartışma forumunda bir tebrik gönderisinde kendinizi tanıttın, böylece yalnızca yeterlilik profilinizi değil, aynı zamanda kişisel şeyler gibi kişisel şeyleri de sunabilirsiniz. hobiler, tercihler ve ilgi alanları, yaşam durumu olarak. Bu, öğrencilerde güven yaratır ve sıradan bir kişinin e-postayı veya gönderiyi gönderen öğretmenin arkasına saklandığı hissini yaratır. Bu şekilde kişilerarası ilişkiler ve sosyal mevcudiyet geliştirilir.
- İpucu 3: Başlangıçta niyetlerinizi ve hedeflerinizi netleştirin. Bunu yaparken, öğrencilerin önerilerine açık olduğunuzu ve saygı duyulduğunu hissetmeleri için fikirlerini ve hedeflerini kabul ettiğinizi belirtin.
- İpucu 4: Öğrencilerin gezinmesi ve yanlış anlamalardan kaçınması için mentorluk stilinizi açıklayın. Mentorluk stili de öğrenme sürecinde değişmelidir. Genellikle başlangıçta öğretmen, kurs sırasında zayıflayan çok yoğun ve aktif bir mentorluk stili ile karakterize edilir.
- İpucu 5: Öğrencilerle iletişim için kurallar ve iletişimi ve işbirliğini kolaylaştıran grup anlaşmaları oluşturun. Doğal olarak, katılımcılar bu kurallara uymak zorundadır.

- İpucu 6 : Katılımcıların birbirleriyle ilgilenmesini sağlayın. Bu, bilişsel oyunlar ve tartışmalar yoluyla kolayca başarılabilir.

Öğrenme ve çalışma motivasyonu

-İpucu 7: Duyguları uyandırın ve katılımcılara onları bir konuya dahil etmeleri için dürtü verin. Bunlar alıntılar, şiirler, resimler, web sitelerine bağlantılar veya benzerleri olabilir.

- İpucu 8: Katılımcılarla ilgili konuları dahil edin.

- İpucu 9: Bir görev veya grup süreci sırasında katılımcıların yaratıcı olmasını sağlayın.

- İpucu 10: Grubun elde ettiği sonucu bir tartışma forumunda veya sohbette bir kez daha özetleyin ve bireysel katılımcılara takdirinizi ifade edin.

- İpucu 11: Ödül olarak ilginç veya eğlenceli bir bağlantı veya eki "verin".

- İpucu 12: Katılımcılara, örneğin görevleri çözdükten ve ara hedeflere ulaştıktan sonra düzenli olarak geri bildirimde bulunun. Forumlardaki tartışmalar ve sohbetler bu amaç için uygundur. Tüm grup içinde veya ortak çalışma sırasında gerçekleştirilebilirler. Diğer geri bildirim seçenekleri, sunumlar, zihin haritalama veya rol yapma oyunlarıdır.

Kişisel bağlantılar aracılığıyla motivasyon

- İpucu 13: Katılımcılara zaman zaman boşaltma egzersizleri teklif edin veya onlara eğlence için bir şeyler gönderin.

- İpucu 14: Bireysel katılımcının kişisel durumuna yaklaşın ve onu amaçlı olarak motive edin. Örneğin, "İşte sizin için ilginç bir bağlantı buldum", "Hasta olsanız da grup çalışmasına katılmanız güzel!", "Umarız yakında daha iyi hissedersiniz..." vb.

En başından itibaren, "Biliyorum-Yapabilirim" zincirinin yardımıyla çevrimiçi eğitim teklifinize bakmalısınız. Öğrencileriniz teklifinizden haberdar mı? Katılmak isterler mi, faydası olur mu?

onlar için, teklif anlaşılabilir mi? Ayrıca, katılımcılar dahil olabilir mi veya organizasyonel veya teknik engeller var mı?

SANAL GRUP DİNAMİĞİ - GEVEZELER, SESSİZ KİŞİLER VE KAVGACI TİPLERLİ YÖNETMEK İÇİN

Sadece yüz yüze eğitimde değil, aynı zamanda e-öğrenmede de varlar: verimsiz davranan katılımcılar. Gevezelere, sessiz insanlara ve kavgacılara sanal yaklaşım, özel bir ustalık gerektirir. Çevrimiçi eğitmenlerin tipik problem durumlarını mümkün olan en becerikli şekilde nasıl çözdüğü, eğitmenler Frank Bush ve Thomas Meyer tarafından anlatılıyor.

İnsanların bulunduğu her yerde sorunlar çıkabilir. Başka bir deyişle: Herhangi bir iletişimde parazit oluşabilir. Sanal toplantılar istisna değildir - yalnızca çatışma durumlarının ortaya çıkması ve çözülmesiyle ilgili diğer kurallara kısmen tabidirler. Sanal eğitim sırasında grubunu içerik açısından yükseltmesi, yönetmesi ve tutarlı tutması gereken çevrimiçi mentordan çok çaba gerektirir.

Çevrimiçi mentorlukta üç ana sorun grubu öne çıkıyor: 1) çoğu durumda katılımcıların pasifliği sorun yaratıyor. 2) aksine, katılımcıların arzu edilen veya istenmeyen aşırı aktivite ile parladığı durumlar da vardır. Bunun altında, örneğin, çoklu uzmanların ilerleme arzusu yatmaktadır. Şeylerin nicel tarafının ötesinde, gönderilerin veya süreçlerin kalitesiyle bir sorun yaratılabilir, çünkü katılımcılar tartışma forumunda "birbirleri aracılığıyla" konuşurlar. Sorunlar için patentli bir tarif yok - ancak çevrimiçi danışmanların uyması gereken öneriler var.

Çevrimiçi akıl hocası, modern elektronik iletişim araçlarıyla çalışan bir eğitmendir. Sanal alanda öğrenme içeriğini öğretir, katılımcılara eşlik eder ve edinilen öğrenme materyalinin uygulanmasında onlara tavsiyelerde bulunur.

Elbette, farklı tepkiler gerektiren farklı durumlar vardır. Genel olarak, teknik araçların yardımıyla (sözde günlük dosyaları aracılığıyla), çevrimiçi mentor, öğrencilerin sanal alana girip girmediğini, ancak uzun süredir gönderi yayınlamadıklarını veya platforma hiç girip girmediklerini kontrol etmelidir.

Katılımcı grubunun katılmayan tembel bir kalabalık olduğu izlenimine sahip olsanız bile, nedenleri sorusu özellikle önemlidir. Genellikle sessizler yazmaktan utanırlar.

İlk durumda "Gizlenmek" hakkında konuşuyoruz (çeviri, gizlenme, saklanma). Pasiflik, genellikle bir kişinin engellerinin gönderilemeyecek kadar yüksek olduğunun bir işaretinden başka bir şey değildir. Çoğu insan için, kendilerini yazılı olarak ifade etmeleri gerektiğinde, kendilerini ifade etme becerilerine

yönelik taleplerin hemen arttığını unutmayın. Bu, tartışmaya katılmakla gerçekten ilgilenen birçok insanı engeller. Kasıtsız olarak bir akıl hocalığı havası önerse de, ek bir stresli etkiye sahip olan yayınlanmış gönderiler. İyi bir kişisel örnekle yaklaşın ve gönderilerinizle "konuşmaya dayalı" bir yazı stili kullanmanın uygun olduğunu gösterin. Daha fazla düşünmeyi veya formülasyonu kışkırtmak için, en katı yazarlara bile, gündelik, samimi tarzda ek sorular sorun. Çok önemli bir kural: Zoraki konuşmalardan kaçınmak için herkes için geçerli olan bir adres oluşturun. "Ben de - ben de" katılımcılar olarak adlandırılan öğrenciler, gözlemleyen ancak fiilen katılmayan öğrencilerin özel bir durumudur. Gönderileri "Kabul ediyorum" (İngilizce'den de benden) kısa ifadesiyle sınırlıdır ve daha uzun tartışma onlar için ürkütücüdür. Grup müdahale etmezse, bunu yapmalısınız.

"Ben de"yi teşvik etmek - e-posta yoluyla katılımcılar.

İlk açıklamanızı birkaç parçaya bölün ve katılımcının onayının hangi bölüme atıfta bulunduğunu (sahte!) sorun. Veya hangi koşullar altında onay vermenin mümkün olmayacağını sorun. Bu ek sorularla bile cevabın kısalığının üstesinden gelemezseniz, o zaman tabii ki e-posta yoluyla doğrudan sorgulamayı kullanabilirsiniz. Hem tartışmanın içeriğini zenginleştirmeye hem de orijinal yazara saygının bir işareti olarak hizmet eden sağlam gönderilerin önemini açıklayın.

Bu tür (kısa) müdahalelerin yardımıyla, bazı katılımcıların eğitim materyaline erişim sağlayamaması durumunda çevrimiçi bir öğretmen olarak fazla ileri gitmeyeceksiniz, örn. bireysel katılımcılar platforma giremez. Örneğin, öğretmenin unutulmuş bir parola durumunda ne yapacağını önceden açıklamaması sık sık olur. O zaman katılımcılar platforma nasıl gireceklerini bilmiyorlar ve arama fırsatı bulamıyorlar veya telefonla erişimleri çok pahalı

Çok sayıda gönderi gönderen aşırı aktif çevrimiçi öğrencilere karşı çözümler:

Ayrılmış çevrimiçi öğrencilerin yanı sıra, gönderilerinin saf kalitesi bir sorun haline gelene kadar çok aktif olan insanlar da var, çünkü diğer katılımcıları "aşıyorlar". Tartışma forumları veya sohbetler bireyler tarafından yönetildiğinde, diğerleri artık erişemez - veya kendilerini mağlup hissettikleri veya büyük miktarda bilgi altında ezildikleri için. Çok fazla gönderi paylaşan insanları yenmenin bir yolu, onları daha küçük tematik bölümlere ayırmak ve tartışmanın bir sonraki aşamasına geçmeden önce tüm katılımcıların gönderi yayınlamasının beklendiğini açıkça belirtmektir. Ayrıca, gönderim için daha uzun

süreler belirleyebilirsiniz. Bu, daha az spontane olanlara da yer verecektir. Bu yaklaşım, kötü niyetli olmayan, ancak içeriğe çok ilgi duyan ve iyi bilgisayar becerilerine sahip olan, bu da onları dahil etmeyi kolaylaştıran insanlarla ilgilenirken etkilidir (bu daha yaygın seçenektir).

Sadece kendi deneyimlerini gören ve onu bir öncelik haline getiren her şeyi bilenlerle uğraşmak gerçekten daha problemlidir. Elbette kişisel deneyimleri paylaşmak çok değerlidir, ancak grup üyelerinin deneyimlerini yapıcı bir şekilde paylaşmalarına yardımcı olmanız gerekir. Özetlerden kaçınmak için katılımcılardan gerçekler ve görüşler arasında ayırım yapmalarını ve bunun yerine bireysel görüşlerin hangi koşullar altında geçerli olduğunu bulmalarını isteyin. Aslında, eğitimin hemen başında, çevrimiçi öğretmenin kendisinin öğrenme ortamında bir kalite olarak entrikayı tanıtmayı ve böylece işine müdahale etmesi büyük bir tehlike vardır ...

Aşırı durumlarda kavgacıların gruptan ayrılması gerekir.

Aşırı durumlarda, kendi bakış açısını savunmak için güçlü bir istek, katılımcılar arasında bir tartışmaya neden olabilir. Grubun böyle bir tartışmaya tepki verme şekli, çevrimiçi mentora grubun öz düzenlemesinin ne ölçüde geliştiğini gösterir. Ancak, kendi tepkinizi çok uzun süre ertelememelisiniz. Bunu doğru yapmanız, sorunun tırmanma derecesini değerlendirmeniz ve ortadan kaldırmak için uygun önlemleri almanız gerekir:

Mizah genellikle stresli durumlarla başa çıkmanın iyi bir yoludur. Kavgacıyı ciddiye alın ve onunla yüz yüze (e-posta veya telefon yoluyla) ancak birkaç yorumla hiçbir şeyin elde edilemeyeceğini anladıktan sonra iletişime geçin. Kişisel görüşmeler yardımcı olmazsa, daha katı önlemler için birçok seçeneğiniz vardır.

Ya sohbette "ağızlarını kapatarak" ve tartışma forumlarında skandal yaratan paylaşımları silerek söz konusu kişilerin paylaşımlarını belirli bir süre bloke edersiniz ya da ilgili kişilerin belirli alanlara girişini kalıcı olarak yasaklarsınız veya onları tamamen hariç tutun.

Ayrı bir forumda yumruklaşma (fırtınalı tartışma)

Skandal yaratan görüşleri bastırmaya bir alternatif olarak, kavgacılar için ayrı bir tartışma forumu sağlayarak platformda olanlardan "darbe alışverişini" izole edebilirsiniz. Her durumda, taraf tutmamaya,

hatta sadece böyle bir izlenim yaratmamaya dikkat etmelisiniz. Katılımcıların sadece düşük değil, aynı zamanda çok yüksek ve kaba faaliyeti de bir sorun haline geldi, gönderilerin kalitesini iyileştirme arzusunu bıraksak bile, süreçlerin daha sonraki seyri üzerinde rahatsız edici bir etkisi var. . Düşük içerik değerinin bir göstergesi ayrı bir tartışmadır. Aslında, katılımcılar bir konuyu ele almaktan mutludurlar, çünkü genel olarak, yapıcı çevrimiçi öğrenmenin açık örgütsel biçiminde sabit bir bitiş zamanı olmadığı gerçeğiyle ilgili bir sorunları vardır.

Çevrimiçi danışman olarak sizin için bunun anlamı şudur: Yeni fikirlerin ve gönderilerin ortaya çıkıp çıkmadığının veya yokluğunun farkında olun. Fikir alışverişi sona ermeden şimdiye kadarki açılış konuşmalarını özetleyin, bunun üzerinde düşünün ve böylece nihai bir tartışma için zemin hazırlayın. Katılımcıların başarılarını değerlendirmeleri önemlidir. Kendileri sonuçların her zaman farkında olmazlar ve bu nedenle geri bildirim beklerler.

Sürece yönelik yardım: grup kararları için destek

Katılımcılardan çözüm gerektiren görevler için "zayıflama"nın tam tersini bulabilirsiniz. Çevrimiçi öğrenenlerin hızlı bir şekilde birleştirici davranışlar geliştirmeleri mümkündür. Örneğin, katılımcıların bir görev için ortak bir eylem planı üzerinde anlaşmaları gerekiyorsa, en iyi öneri genellikle kabul edilir: "Tamam, aynen öyle yapacağız!"

Ancak nadiren, katılımcılar görevlerini bu şekilde "sahiplenmek" isterler. Çoğu zaman, davranışları grup aracısı destekli grup süreçlerinin sonucudur. Teklifi kimse sorgulamıyor ve aniden bir anlaşmazlığın ortaya çıkma riski var. Bir başkası yapılması gerekeni söylediğinde herkes mutlu olur. İhtiyacınız olan yardım çok basit. Grubun kararını sorgulayarak "şeytanın avukatı" rolünü oynayın - ama bunu çok hassas bir duyguyla yapın. Katılımcılara, bağlantıların bir listesini yapmak gibi, konuyla ilgili diğer görüşlerin varlığını araştırma görevini verin.

Çevrimiçi rehberlikle ilgili başka bir sorun: çevrimiçi sohbet tartışmaları genellikle canlı sohbetlerden daha karmaşıktır. Opaklık veya fazla konuşma derecesi çok yüksekse, katılımcılardan kişilere doğrudan hitap ederek önceki ifadelerden hangilerine atıfta bulunduklarını özellikle belirtmelerini isteyin.

Ayrıca teknik destek ile müdahale edebilirsiniz: Her katılımcı için farklı renkler tanımlayın. Bu netlik yaratır: Öğrenci kimin konuştuğunu ve bireylerin ne sıklıkta ve hangi ayrıntıda söz aldığını daha çabuk anlar. Ayrıca, çevrimiçi mentor tarafından bireysel konuşmaların (gönderiler) ayrılması konusunda ısrar edin. Tartışma forumlarında, yeni konular keşfetme ve mevcut gönderileri yapılandırma konusunda endişelenmemelisiniz. Çok fazla katılımcınız varsa, daha geniş bir tematik alana sahip bir forum yerine daha dar konulara sahip daha fazla forum oluşturmalsınız. Önceden ihtiyaçlarınıza göre bölümlere ayırabileceğiniz daha geniş bir tematik alan hazırlarsanız çoğu duruma hazır olursunuz.

En iyi tedbir: Önleme

Engellerin birçoğunun önceden üstesinden gelebilirsiniz - özellikle de sanal iletişim ve işbirliği kuralları üzerinde hemfikirseniz. Bu kurallardan bazıları, katılım seminerlerinden benzetme yoluyla kabul edilebilir. Bu karşılıklı güven ve diğer insanların görüşlerine saygıdır. Diğer anlaşmalar medyanın doğası gereği - bize söz verilene kadar sohbette beklemek veya tartışma forumlarında konuya bağlı kalmak. Uygulama, bu tür "oyun kurallarının" zor durumların önlenmesine büyük katkı sağladığını göstermektedir.

Çevrimiçi mentor kurallara bağlı kalmalı ve iyi bir örnek oluşturmalıdır.

Sanal- his

Sanal toplantılarda olduğu gibi herhangi bir konuşmada da iletişim sorunları ortaya çıkabilir. Doğal olarak, ağın zor durumların ortaya çıkması ve yönetilmesi için özel kuralları vardır. Çoğu zaman sanal eğitmen, katılımcıların pasifliği ile uğraşmak zorundadır. Ancak bazen, "çok bilgili" türden aşırı aktif insanları durdurması ve grubun birbiriyle konuşmamasını sağlaması gerekir. Çevrimiçi mentor müdahale seçenekleri, nazik, arkadaşça bir yazma stilinin kullanılmasından, konuşmalar için son tarihler belirlenmesinden ve gönderilerin yapılandırılmasından ve kavgacılar için ayrı forumların oluşturulmasına kadar uzanır.

Kullanışlı kavramlar sözlüğü:

Pusmak-saklanmak - İngilizce'den tercüme, saklanmak, tembel olmak anlamına gelir. Bu kişiler e-posta listelerinin, forumların vb. pasif üyeleridir, kendileri ek bilgi sağlamadan yalnızca bilgileri kabul ederler.

İfadeler - kelime "duygu" (İngilizce "duygu" dan) ve "ikon" (İngilizce "sembol" den) oluşur. Katılımcının sanal iletişimde ruh halini ifade ettiği gülümsemeler için kullanılırlar.

Kısaltmalar: Kısaltmalar, eylemleri ifade eden (çoğunlukla İngilizce'den) yıldız harflerine yerleştirilir. Örneğin * LOL * "yüksek sesle gülmek" , "gülümseme" için * g *, "büyük gülümseme" için * G *

Sanal takım çalışması

Sanal teması sürdürme

Takım çalışması sadece yüz yüze varyantta mevcut değildir. Uzun zamandır e-posta ve web konferansından sanal ofislere, siber uzay aracılığıyla birbirleriyle işbirliği yapmayı mümkün kılan bir dizi teknik araç kullanıyoruz. Aynı zamanda teknoloji en küçük problemdir.

Takım çalışmasının uzun zamandır kelimenin tam anlamıyla hareketsiz durmakla hiçbir ilgisi yoktur. Özel proje ekipleri, farklı ofislerde ve hatta sınırların ötesinde birlikte çalışır. Tamamen sanal iletişim kurun - e-posta, anlık mesajlaşma sistemleri (Anında Mesajlaşma), SMS ve web konferansı gibi elektronik ortamlar aracılığıyla. Web ekonomisinde yüz yüze toplantılar nadirdir - o kadar nadirdir ki, net cephaneliğin bunun için özel bir ifadesi vardır: F 2 F (İngilizceden "yüz yüze"). Bu nedenle, bir e-postada "yüz yüze" eklenmeden "bunu tartışmamız gerekiyor" yazıyorsa, bu birlikte öğle yemeği anlamına gelmez.

Sanal takım çalışması nerede başlar?

Grup takımlarındaki sanal-çalışanların görünüşte yüksek sayısının hala daha dikkatli yorumlanması gerekiyor. Çünkü yönetim kadrosunun sadece küçük bir kısmı sanal ekibin ne olduğunu tam olarak biliyor, büyük ihtimalle cevaplayanların küçük bir kısmı.

Sanal bir ekipte çalışıyor musunuz, haftada bir iş arkadaşınıza Fransız şubelerinden bir e-posta gönderiyor musunuz? Bir video konferansa katılmak başlı başına sanal ağın kanıtı mı? Sadece ara sıra dijital iletişim nerede biter ve ciddi ekip çalışması nerede başlar? Ekonomik psikolog Dorothea Hermann, "Siber uzay kullanıldığı sürece" net bir çizgi çiziyor. Danışmanlık şirketi Senexa, mekansal olarak uzak üyelerle ekipler kurmak isteyen şirketlere danışmanlık yapıyor. Herman'ın deneyimi şöyle diyor: "Yalnızca İnternet'te veya şirket içi ağlarda sanal alanların kullanımı ekip çalışmasını gerçekten etkili kılar."

"Sanal uzay" hava kavramının arkasında basit bir kavram yatmaktadır. Bir ofisin gerçekliği, yazılım veya sözde grup yazılımı yardımıyla bilgisayara yansıtılır. Bu tür yazılımlar sunan şirketler ör. Groove Networks, Lotus veya Microsoft. Prensip tüm programlar için aynıdır. Örneğin Teamspace: Intranet veya İnternette sanal takım için özel bir sayfa oluşturulur. Bu portal aracılığıyla üyeler genel grup çalışmasını geliştirir. E-postaya ek olarak, bir iletişim platformu olarak bir sohbet ve tartışma forumu mevcuttur. Belgeler için ortak bir depolama alanı da vardır. Tüm ekip üyelerinin bir belgenin aynı, güncel versiyonu üzerinde çalışmasını sağlamalıdır. Ortak bir takvim ve adres listesi koordinasyona katkı sağlar.

Kullanımı kolay yazılım, sanal ofis simülasyonu yapar

Ancak sanal takım alanı, bir tarayıcı penceresindeki bir sayfadan çok daha fazlasıdır. Arka planda ekip üyelerine rutin görevleri yerine getirmede yardımcı olan bir program var. Örneğin, ortak bir belgede değişiklik yapıldığında grubun tüm üyelerine bir e-posta gönderir. Teamspace üreticisi 5 Point AG'nin pazarlama direktörü Konstantin Krumpel, "Yani yeni bir şey olup olmadığını görmek için sabah oturum açmanıza gerek yok," dedi. Tüketiciler, elbette, programın bu tür otomatik talimatları gönderdiği aralıkları, fazla çaba sarf etmeden veya önceden bilgi sahibi olmadan bireysel olarak seçebilirler. Krumpel, "Microsoft Office ile çalışabilen Teamspace'i sorunsuz bir şekilde idare edebilir" diyen Krumpel, ürünle ilgili özel bir eğitime gerek olmadığını da sözlerine ekledi.

Sanal Takım Çalışması Sözlüğü

Grup Yazılımı (İşbirliği Yazılımı)

Intranet veya İnternet üzerinden çalışma gruplarının işbirliğini sağlayan bir program. Veri alışverişinin yanı sıra, grup yazılımının tipik işlevleri, belgelerin ortak yönetimini ve son tarihlerin belirlenmesini ve ayrıca e-postaların gönderilmesini içerir. Bu tür bir yazılımın yaygın bir temsilcisi Lotus Notes'tur. Yüz grup yazılımı ayrıca sohbet, forum ve belgelerin saklanması içerir.

Sohbet

Kullanıcı, web sitesinde hemen görüntülenebilecek bir mesaj yayınlar. Diğer katılımcılar ona doğrudan cevap verebilir. Sohbetlerin bazılarında zaman zaman gönderileri filtreleyen moderatörler yer

alıyor."Kendini tam olarak ifade etme yetkinliği özellikle elektronik iletişimde önemlidir" Dorothea Hermann, Essen'den serbest danışman, www.dorothea-herrmann.de

Tartışma Forumu

Sohbet olarak çalışır, ancak katılımcıların gönderileri tutulur, web sitesinde yayınlanır. Böylece, zaman içinde, her konu hakkında, sözde "konular" olarak adlandırılan konuşma dizileri ortaya çıkar. Tartışma forumları genellikle yönetilir.

Anlık Mesajlaşma (IM) - İnternetteki kullanıcılar arasında mesaj alışverişi için sistemler. E-postadan farklı olarak alıcıya anında ulaşan bir tür internet telgrafıdır. Bir sonraki avantaj: program, telgrafın gönderildiği kişinin şu anda çevrimiçi olup olmadığını ve mesajı okuyabildiğini gösterir. Anlık Programlar Mesajlaşma şunlardır: AOL Messenger, Lotus Sametime ve diğerleri.

Ortak Veri Depolama

Ayrı sabit sürücüde sipariş işlevi görür. Sipariş internetteki bir sunucuda bulunduğundan, ekibin tüm üyeleri orada saklanan verilere (metin belgeleri, grafikler) herhangi bir yerden erişebilir.

Beyaz Tahta

Web yazı tahtası, çoğunlukla orfoz sistemlerinin ayrılmaz bir parçasıdır. Burada ekip üyeleri, bir fare tıklamasıyla veya özel bir giriş alanı aracılığıyla özgürce çizim yapabilir ve çizebilir. Kayıtlı tüm kullanıcılar sonucu aynı anda ekranlarında görürler.

Paylaşım (Uygulama Paylaşımı)

"Uygulama Paylaşımı"nda, ağ veritabanındaki bir yazılım uygulamasının senkron kullanımı sağlanır. Bu, ekip üyelerinin bir belge üzerinde birlikte çalışmasına olanak tanır. Uygulama, kullanıcılardan birinin bilgisayarında başlatılır ve ardından diğer kullanıcılara erişim hakları atayabilir. P 2 P yazılımı (İngilizce'den " eşler arası ") İnternette eşit erişimle ücretsiz dosya paylaşımı. Groove programı gibi merkezi bir İnternet sunucusu olmadan çalışan bir gruplayıcı. Burada kullanıcılar birbirleriyle doğrudan İnternet üzerinden iletişim kurarlar. Özellikle kendi BT altyapısı olmayan kuruluşlar için uygundur.

Sanal Takım Alanı

Yalnızca sanal bir ekibin üyeleri tarafından erişilebilen Intranet veya İnternet üzerindeki bir site. Ortak bir ofisin işlevleri sitede simüle edilir: bir takvim, bir veri depolama sırası, bir pano ile. Sohbetler ve forumlar doğrudan iletişimin yerini alıyor. Teamspace gibi sanal alanların yanı sıra, elektronik etkileşimi desteklemesi gereken sayısız ek araç vardır - video konferans sistemlerinden, beyaz tahtalardan (beyaz tahtalar) uzak kullanıcıların aynı uygulamaya erişmesine izin veren program özelliklerine (Uygulama Paylaşımı). Sanal takım çalışması, teknoloji hayranları için bir cennet gibi görünüyor. Amerikan dergisi "Business 2.0" başlığını bir süre önce tüm elektronik katkıda bulunanlara adadığı makalelerinden biri "Biniş kartlarınızı yakın. Son olarak, elektronik iletişim sayesinde kimse bir iş gezisine gönderilmeyecek..."

Sanal İşbirliği Şu Şekilde Çalışır

1. Planlama

Hedefler ve çalışma faaliyetleri, ekibin diğer üyeleriyle birlikte tam olarak formüle edilmelidir. Yalnızca kimin, ne zaman ve ne yapması gerektiği açık olduğunda ekip üyeleri kendilerini yönetebilir.

2. Kurallar

Her çalışan ekip alanını ne sıklıkla ziyaret etmelidir? Online toplantılar hangi saatlerde yapılacak? Grubun bir kısmı kurallara uymazsa ne olur? Bu sorulara en baştan net bir şekilde cevap verilmelidir.

3. İletişim

Bir plan, kimin ve kimin tarafından ve hangi aralıklarla bilgilendirileceğini düzenlemelidir.

Yalnızca belirli medya yetkinlikleri ile çalışan kişiler sanal takımler için uygundur. Örneğin, doğru ve özlü veren işbirlikçiler uygun geri bildirimlerdir ve duygularınızı yazılı olarak ifade edebilirler.

4. Ekip Oluşturma

Yalnızca belirli medya yetkinlikleri ile çalışan kişiler sanal ekipler için uygundur. Örneğin, doğru ve özlü veren işbirlikçiler uygun geri bildirimlerdir ve duygularınızı yazılı olarak ifade edebilirler.

5. Kılavuz

Takım lideri, çevrimdışı olmaktan ziyade doğrudan liderlik etmeye meyilli olmalıdır. Sanal işbirliğinde eylem için daha acil kurallara ve yönergelere ihtiyaç vardır.

6. Yüz Yüze Başlangıç

Ekip çalışmasının en başında, katılımcılar birbirlerini şahsen tanımalıdır.

7. Avantajlar

Sanal takım çalışması ile iletişim maliyetleri artar. Ancak giriş aşamasındaki yöneticiler sanal takım çalışmasının faydalarını ön plana çıkardığında, çalışanlar sistemleri kabul etmeye ve kullanmaya başlar.

8. Teknik

Gerekli yazılımın öğrenilmesi kolay ve bakımı sezgisel olmalıdır. Ana işlevler arasında veri depolama, takvim, otomatik hatırlatma ve iletişim işlevleri bulunur.

Teknolojinin neden olduğu coşku, çoğu zaman gerçek sorunları gizler

Sorun, teknolojinin neden olduğu coşkuda yatmaktadır. Birçok yönetici, sanal takım çalışması konusuna yalnızca araçlara odaklanır. Gelecekte tek bir tıklamanın organizasyonlarını çıkaracağına inanıyorlar - bu ciddi bir yanılgıdır. Bakan Siemens Fasnacht, "Kimsenin ehliyeti olmadığı halde filo kurmaktan bahsetmek gibi" diye şaka yapıyor. Çünkü kilit an, ekipmanda değil, ona hizmet edenlerde başka bir yerde gizlidir. Sanal takım çalışmasının işe yarayıp yaramayacağına öncelikle insan faktörü karar verir.

"Guidance and Mentoring of Virtual Networks" kitabının yazarı ve eğitmeni Theodor Pindil, "İletişim işlerin en zor kısmıdır" dedi (Deutscher Wirtschaftsdienst 2002, ISBN 3-87156-368-4,

24). Pilot projelerdeki deneyimi şöyle diyor: "Düşünceli kararlar, rutin ve ilgili herkes tarafından hedeflenen rehberlik olmadan, ekip çalışması yalnızca eski anlamda sanal - ve hatta yanıltıcı olma tehlikesiyle karşı karşıya. "Örneğin, çevrimdışı ofislerin sorunları koridordaki radyonun durması veya kahvehanenin soğuk olmasıysa, sanal ofiste tamamen farklı yasalar geçerli olur. Şimdiye kadar, aşağıdaki başarı faktörleri belirginleşti:

Çevrimdışı toplantılar:

Kulağa çelişkili geliyor, ancak uzaktan birlikte çalışırken başarının ana ön koşulu fiziksel toplantılardır. En iyi seçenek, birbirinizi tanımak için projenin başında çevrimdışı bir toplantı yapmaktır. Bu, video konferans deneyimi tarafından karşılanmaktadır. Ekip üyeleri yüz yüze görüştüğünden sonra daha uzun dijital mesafeleri kat edebilirler. Ekip üyeleri animasyon yoluyla iletişim kurmaya teşvik edilmelidir.

İletişimi teşvik edin

- Fotokopi makinesindeki gündelik konuşma, omzuna hafifçe vurma, koridorda biri "Her şey yolunda mı" dedi - sanal iletişimde bunların hepsi eksik. Siber uzayda üşümek için kesinlikle takımın tüm üyelerinin savaşıması gerekiyor. Her şeyden önce, grup lideri, işbirlikçiler arasındaki iletişimin kesintiye uğramadığından emin olmalıdır. Kanıtlanmış bir numara: Bireysel ortak çalışanların görevleri arasında küçük örtüşmeler olduğu işi dağıtın. Bu, ekip üyelerini sadece yönetici ile değil, aynı zamanda meslektaşları ile de iletişim kurmaya zorlayacaktır.

- İşin düzenlenmesi

Web'de ücretsiz yönetim dönemi sona erdi. Elektronik etkileşim, hassas planlama ve çok fazla öz disiplin gerektirir. Ofisteki meslektaşına acele etmek ve son dakikada görevleri dağıtmak kabul edilemez. Sanal grup çalışmasında görevler tam olarak dağıtılmalıdır: Her şey için bir e-posta göndermek gerekiyorsa, bu iyi organize edilmelidir. Nelerin başarıldığına dair çizelgeler ve düzenli incelemeler zorunludur. Burada iyi zaman yönetimi özellikle önemlidir, çünkü "Sanal takımte zaman faktörü çok önemli bir rol oynar", Siemens'ten Fasnacht deneyimini paylaşıyor: Sanal takımte her şey çok daha fazla zaman alıyor. Bununla birlikte, takım üyeleri çevrimdışı kategorileri kullanmayı düşünürse, kısa sürede zaman sıkıntısı ortaya çıkabilir.

Saarland Üniversitesi İşletme Ekonomisi, Organizasyon, Personel ve Bilgi Yönetimi Bölüm Başkanı Christian Scholz, iletişim bilgileri: scholz @ orga . unisb. De

Profesör Christian Scholz: Gerçek sanal takımların maksimum yüzde 10'unun işlev gördüğüne inanıyorum. Başlangıçta, işletmeler sanallaştırmanın uygulanmasının kolay olduğunu düşünüyorlar: burada sadece birkaç e-posta, orada bir sohbet forumu ve öne çıkan bir video konferans. Ama durum

kesinlikle böyle değil. Biraz teknoloji yine de sanal takımı yapmaz.. Bu nispeten erken fark edilir, ancak genellikle çok geç olduğunda. Başarısız bir sanal takım üyeleri zor işe alınabilir.

Uzaktan çalışmanın çoğu zaman başarısız olmasının nedenleri nelerdir?

Genel olarak, bilgi teknolojisinin önemi fazla tahmin edilmektedir. Ve sorunlar ortaya çıkar çıkmaz bu hemen yazıya geçirilir ve üzerlerine yansıtılır. Ancak gerçekte bu, ekipleri başarısızlığa uğratmaz. Psikolojik ve örgütsel yönler hafife alınır. Takımların başarısız olmasının nedenleri çoğunlukla bir takımın sanal yapan şeyin ne olduğuna dair temel bir anlayış eksikliği, belirsiz rol tanımları ve duygusal bağlantılar ve bağlam oluşturan yetersiz "ayrılmış" iletişimdir. Ayrıca, oyunun açık kuralları genellikle eksiktir ve katılımcılar "gizli" hedefler peşinde koşarlar. Başka bir deyişle: Sanal takımların işleyişi sadece küçük bir ölçüde bir bilişim meselesi ve daha büyük ölçüde bir organizasyon ve kişisel yönetim meselesidir.

Sanal takım çalışmasını geliştirmek için ne yapılması gerekiyor?

Christian Scholz: Stratejik planlama sürecinde sanal ekiplere gerçekten nerede ihtiyaç duyulduğunu netleştirmek ve ardından takımın tam olarak ne yapması gerektiğini belirlemek gerekiyor. Bu da katılımcıların seçimine yol açar. Son olarak - ve aslında bu en önemli an - yukarıda açıklanan sorunların önlenmesine yardımcı olmak için bir hazırlık çalıştay düzenlenmelidir. Constantine Giles tarafından yapılan bir röportajdan.

- **Medya yetkinliklerinin oluşturulması**

Burada medya yetkinlikleri, programın kendisinin hizmeti, doğasının bilgisi anlamına gelmez. Bir takım eğitmeni olan Herman, "Örneğin, e-postalar nesnel olma eğilimindedir ve zamanla bu akıl hocalığına dönüşebilir" diye uyarıyor. Bu nesneleştirme rahatsız edici olabilir ve bir noktada e-postalar kışla emri gibi gelebilir. Yöneticiler gerçeği taklit etmeye çalışmalıdır. Birisi bir iş arkadaşının ofisine girdiğinde, önce "Vaktiniz var mı?" diye sorar. E-postalar da benzer şekilde başlatılmalıdır, diyor uzman Herman, "Lütfen... lütfen...?", "Bana biraz zaman verir misin...?" gibi cümlelere atıfta bulunuyor. Siber uzayda mizahi ve özgür yorumlara da elbette belli sınırlar içinde yer verilmelidir. Siber uzayda çatışmalar daha hızlı tırmanıyor

- **Çevrimdışı anlaşmazlıkları netleştirin**

Siemens yöneticisi Fassnacht, "Siber uzaydaki iklim gerçek dünyadan çok daha kırılğan" dedi. Bu aynı zamanda siber uzayda sözlü olmayan iletişim eksikliğinin bir sonucudur. Bir e-posta, birinin kötü bir ruh halinde olup olmadığını göstermez. Ek olarak, hızlı, düşüncesiz bir fare tıklamasıyla saldırgan bir mesaj gönderilebilir. Sonuç şudur: Bir ekonomik psikoloji uzmanı olan Hermann, "Çatışmalar hızla tırmanıyor" diyor. İnsanların olmadığı bir odada sosyal ıslah yoktur. Bir tartışma sırasında kalkıp kapıyı arkanızdan çarpmak cesaret ister. Ancak sanal bir alandan çıkmak çok daha az cesaret gerektirir. Bu nedenle, siber uzayda bir çatışma durumunda iletişim öğretmeni Herman, "Telefonu kullansanız iyi olur" tavsiyesinde bulunur.

- **Yazılı dilde egzersiz**

Daha özgür elektronik iletişim, katılımcının ifade becerilerine daha yüksek talepler getirir. Sanal ekiplerde yanlış yazım ile alınan mesajlarda noktalı virgüller tartışma konusu değildir. Eğitimci Herman, "Kendinizi tam olarak ifade etme yetkinliği çok daha önemlidir" diyor. Yani, sitem etmeden sorunlar hakkında konuşmak. Bu, ihtiyatlılık ilkesine uymayı ve uygulamayı gerektirir. Özellikle e-işbirliğinin başlangıcında, katılımcıların mesajlarını çok dikkatli bir şekilde formüle etmeleri gerekir - özellikle şimdiye kadar birlikte çalışmamışlarsa.

- **Oyunun kurallarını belirleme**

Tipik bir durum: X çalışanı haftalardır ortaya çıkmadı ve ekip lideri memnun değil ve sorunu derinleştirmenin gerekip gerekmediğini merak ediyor. Sonunda, kontrolün destekçisi olarak hareket etmemeye karar verir. Bu tür olası çatışma durumları net kurallarla önlenabilir: Siber uzayda ne zaman buluşacağız? Ne zamana kadar değişeceğiz? Bir mesaja ne kadar hızlı cevap verilmelidir? "Sanal ekiplerde, bu konulardaki kararlar tüm katılımcılardan gelmelidir."

- **Ekip üyelerinin işbirliği becerilerini geliştirmeleri gerekir**

Bu vakalar ve sorunlu durumlar göz önüne alındığında, sanal ekiplerin tanıtımında şirketlerin işbirliği becerilerinin geliştirilmesine vurgu yapması şaşırtıcı değildir. Siemens yönetim eğitim programında, sanal ekipte organizasyon ve iletişime özel önem verilmektedir.

Çalışma şekli: Dünyanın her yerinden şubelerin üst düzey yöneticileri birer haftalık üç katılım seminerine davet edilir. Burada, katılım seminerleri arasındaki altı aylık aralarda sanal olarak birlikte çalışmak üzere gruplar oluşturulur. Aynı zamanda normal iş süreçleri ve projeler simüle edilir; sadece elektronik ortam aracılığıyla iletişime geçmesine izin verilir. Bu eğitim, gerçek vakaya hazırlık olarak beş üyeli gruplara hizmet ediyor: Sanal ekip çalışmasını teknik ve metodik olarak organize eden Konrad Fasnacht, "Takımlar bir yıl içinde gerçek bir iş projesini tamamlamalı" demiştir.

Uzmanlar bu tür öğrenmeyi optimal yaparak değerlendirir. Fasnacht, personel geliştirme ile ilgilenen kişilere ve şirketlerinde sanal ekip çalışması uygulamak isteyenlere şu tavsiyelerde bulunuyor: "Araçlarla ilgili tartışmalara fazla girmeyin!" Bunun yerine, öncelikle stratejik soruları netleştirmelisiniz: Sanal ekip çalışmasıyla neyi başarmak istiyoruz? İşletmenin yapısına ve belirli göreve ne tür bir elektronik etkileşim uygundur? Ortak çalışanlar birlikte nasıl çalışmalıdır?

"Siber uzaydaki iklim, sözlü olmayan iletişim eksikliği nedeniyle gerçek hayatta olduğundan çok daha kırılgan" Konrad Fasnacht, Siemens AD, Münih'te e öğrenim müdürü, iletişim bilgileri: fassnacht @ siemens com Bununla birlikte, konu çok fazla büyütülmemelidir. , BMW deneyiminin gösterdiği gibi. Otomobil üreticisinin halihazırda 250 sanal ekibi var - ancak resmi bir tanıtım yapılmadı. Tek pazarlama önlemi: Proje yönetimi seminerlerine katılanlara sanal işbirliği olanakları tanıtılır. İlgi gösteren çalışanlar programda eğitilir ve sanal ekipler halinde gruplandırılır. Örnek şunu gösteriyor: Sanal ekip çalışması, büyük bir bütçe ve eğitim kampanyaları olmadan başarılı olabilir.

STRES YÖNETİMİ

Stres Kaynakları

Stres, zararı birçok kişi tarafından hafife alınan 21. yüzyılın en yaygın olumsuz fenomenlerinden biridir. Ruhumuzu ve vücudumuzu sınar ve birçok hastalığa neden olabilir. Ne yazık ki, bunu uzun zamandır anlayamadık. Çoğu insan için stres, ancak çalışma arzusu, ilgisizlik, bitkinlik ile baş edemediklerini hissetmeye başladıklarında bir sorun haline gelir. Psikososyal riskler, işin kötü planlanması, organizasyonu ve yönetiminin yanı sıra işyerindeki kötü sosyal koşulların sonucudur; iş yerinde stres, bitkinlik veya depresyon gibi olumsuz psikolojik, fiziksel ve sosyal sonuçlara yol açabilirler. Psikososyal risklere yol açan çalışma koşullarına ilişkin bazı örnekler:

- aşırı iş yükü;
- çelişen gereksinimler ve belirsiz rol;
- çalışanı etkileyen karar verme süreçlerine katılım eksikliği ve işin yapılma şekli üzerinde etki eksikliği;
- kötü yönetilen organizasyonel değişim, iş güvencesizliği;
- etkisiz iletişim, yönetimden veya meslektaşlardan destek eksikliği;
- psikolojik ve sosyal taciz, üçüncü şahıs şiddeti.

İşyeri gerekliliklerini tartışırken, fazla çalışma gibi psikososyal riskleri, teşvik edici ve bazen sorunlu olsa da, çalışanların iyi eğitilmiş ve yeteneklerinin maksimumda çalışmak üzere motive oldukları duyarlı bir ortam yaratan koşullardan ayırt etmek önemlidir. İyi bir psikososyal ortam, iyi üretim sonuçlarını ve kişisel gelişimi ve ayrıca çalışanların zihinsel ve fiziksel refahını teşvik eder. İşçiler, iş onlara kaldırabileceklerinden daha yüksek talepler yüklediğinde stres yaşarlar. Ruh sağlığı sorunlarına ek olarak, uzun süreli stres yaşayan işçiler, kardiyovasküler hastalık veya kas-iskelet sistemi sorunları gibi ciddi fiziksel sağlık sorunları geliştirebilir.

Örgütsel düzeyde, olumsuz etki, tatmin edici olmayan genel iş sonuçları, yüksek devamsızlık, şimdilik (hasta olduklarında ve görevlerini etkili bir şekilde yerine getiremeyecek durumda olan çalışanlar ve işçiler) ve ayrıca artan kaza ve yaralanma düzeylerini içerir. Devamsızlıklar diğer nedenlerle olanlardan

daha uzun hale gelir ve işteki stres erken emeklilik oranının artmasına katkıda bulunabilir. İş dünyası ve toplum için maliyet tahminleri önemlidir ve ulusal düzeyde milyarlarca Euro tutarındadır. Günümüzde stresin fiziksel, psikolojik ve sosyal düzeydeki etkileri, birçok yönden klasik, "analog" stresin semptomlarına benzer. Pek çok fiziksel süreç, geçmişteki mağara adamlarınıninkine benziyor ve bugün işverenden gelen nefret söylemi veya e-posta tepkileri olsa bile benzer tepkilere yol açıyor. Bununla birlikte, Handynacken veya "cep telefonu boynu" ve "dijital parçalanma" gibi psikolojik ve fiziksel semptomların yanı sıra yeni sosyo-kültürel yönler de vardır.

Dijital stres bugün her yerde ve tüm toplum için bir sorun. İş ortamındaki stresten, örneğin patronun ve ev ofisinde her zaman ulaşılabilir olmaktan, sosyal ağlarda FOMO (kaçırma korkusu) aracılığıyla, yatmadan hemen önce izlenen internet videosuna, düşmeyi zorlaştıran uyuya kalmak.

Pandemi nedeniyle sürekli veya periyodik, uzun mesafeli öğrenmeyi gerektiren yeni yaşam koşulları, stresin gelişmesi için yeni ön koşullara neden oluyor. Öğrenenler arasında rahatsız bir psişenin rahatsız edici eğilimi hakkında giderek daha fazla veri var.

Amerikan eğitim kurumu Challenge Success tarafından NBC televizyon kanalıyla birlikte ABD'deki 12 ortaokuldan 10 bin öğrenci arasında konuyla ilgili geniş çaplı bir araştırma yapıldı. Pandeminin başlangıcından bu yana uzaktan eğitim gören öğrenciler ile en az haftada bir kez yüz yüze eğitim görme fırsatı bulan diğer öğrenciler de buna dahildir. Onlara yöneltilen sorular ağırlıklı olarak duygusal ve zihinsel durumları, uyku kaliteleri, akademik yükleri, başarıları ve öğretmenleri ve sınıf arkadaşlarıyla işbirliği ile ilgiliydi.

Araştırmacılar stresin uzaktan öğrenenler arasında daha yüksek olduğunu buluyor. Online eğitim alan öğrencilerin %84'ünde sinir yorgunluğu, baş ağrısı, uyku sorunları ve diğer stres belirtileri bildirilmiştir.

Bu oran, okula devam edenlerde önemli ölçüde daha düşüktür. Uzaktan eğitim biçiminde öğrencileri en çok strese sokan şey, öğrenme materyali hakkında destek ve açıklama için başvuracak bir öğretmenin olmamasıdır. Başarılarından çok daha fazla endişe duyuyorlar. Araştırmacılar, uzaktan eğitimin öğrencilerin iş yükünü artırdığını, örneğin ödev yapmak için çok daha fazla zaman harcadıklarını bulmuşlardır.

Bu, İngiltere'deki 17 okuldan 1.000 öğrenciyle kaygı, stres ve depresyon düzeyleri hakkında anket yapan ve ilk karantinanın duygusal durumları üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu bulan Bristol Üniversitesi'nin araştırmasıdır. her gün okula gitmek gerekir. Ancak zamanla, takip eden karantina dönemlerinde sonuçlar kesinlikle diğer yöne doğru gidiyor. Öğrencilerin dikkati dağınık, bazıları sosyal temas isteklerini kaybeder ve diğerleri uyku bozuklukları yaşar. Bu stresin üstesinden gelmek için bilim adamları, başarılı bir şekilde üstesinden gelmelerine yol açan çeşitli araçlar ve formlar aramaya başlıyorlar. Çevrimiçi öğrenmede stresin üstesinden gelmek için yeni yöntemler oluşturmak ve bunları gerçek bir öğrenme ortamında test etmek amacıyla bir dizi proje oluşturulmaktadır.

Elde edilen sonuçlar, stres yönetimi ve sağlık bakımı için bir dizi eğitime yol açmaktadır. Katılımcıların stres, etkileri ve onu azaltmak için olası önlemler hakkındaki bilgilerini genişletmelerini sağlar. Bu bilgi, kursiyerlerin kendilerinin ve diğerlerinin stresle etkili bir şekilde başa çıkmalarına yardımcı olmalarını ve böylece kendi sağlıklarını iyileştirmelerini kolaylaştırır.

Zaman Yönetimi Teknikleri

Genellikle çok sayıda iş sorumluluğu ile kişisel taahhütler arasında denge kurmak zorundayız. Yeni görevlerin akışı sürekli ve her biri giderek daha acil hale gelir. Pek çok ve giderek daha acil görevlerle dolu olan böyle bir günlük yaşam, ciddi bir stres kaynağı olabilir. Buna ek olarak, kişi çok şey yapıyor ama çok az şey başarıyor muş hissine kolayca kapılabilir. Zamanımızın çoğunu hangi görevlere ayırmamız gerektiğini ve zamanımızı daha verimli yönetmek için hangi görevlerden kaçınmamız gerektiğini açıklayan The Eisenhower Matrix veya The Covey Matrix adlı bir araç. Birlikte çalışmayan iki kişi, zaman yönetimi matrisinin yaratıcılarıdır. Bunlar Dwight Eisenhower ve Stephen Covey. Dwight Eisenhower, Birleşik Devletler'in 34. Başkanı (1953-1961) ve II. Dünya Savaşı sırasında Ordu Generali rütbesiyle Müttefik Kuvvetler Başkomutanıydı. Eisenhower, 1954'te, Dünya Kiliseler Konseyi'nin İkinci Meclisine yaptığı bir konuşmada, Northwestern Üniversitesi'nin adı açıklanmayan eski bir başkanından alıntı yaparak şunları söylüyor:

"İki tür sorunum var: acil ve önemli. Acil olanlar önemli değil ve önemli olanlar asla acil değil." Görev akışının düzenlenmesi ve önceliklerin belirlenmesiyle ilgili bu ifade, Eisenhower İlkesi olarak bilinir hale

geldi ve hayatta yaptığımız her şeyin "Aciliyet" ve "Önem" göstergeleri tarafından belirlenebileceği fikrine işaret ediyor:

- Acil görevler. Genellikle açıkça görülebilirler ve dikkatimizi talep ederler. Önümüze çıkıyorlar ve onları bitirmemiz gerekiyor, değilse de sonuçları hemen ortaya çıkıyor.
- Önemli görevler. Bu, sonuçlarla ilgili görevler içindir. Hedeflerimize ve en önemli önceliklerimize ulaşmamıza katkıda bulunurlar.

Bu iki göstergenin - "Aciliyet" ve "Önem" kombinasyonuna bağlı olarak, zamanımızı veya dikkatimizi gerektiren her görev veya faaliyet, aşağıdaki matrisin kadrantlarından birinde yer alabilir.

1. Önemli, Acil Krizler, son tarihler, baskı problemleri, proje bitişleri	2. Önemli, Acil Değil Strateji, iş geliştirme kişisel gelişim, proje planlama, ilişki kurma, egzersiz, tatil
3. Acil, Önemli Değil Bazı telefon aramaları ve e postalar, kesintiler, bazı toplantılar, bazı yönetsel faaliyetler ve raporlar	4. Acil Değil, Önemli Değil Zaman kaybettiriciler, önemsiz şeyler, TV/internette gezinme, bazı e-postalar, telefon görüşmeleri ve yönetim

Önemli bir açıklamanın yapılacağı yer burasıdır.

Eisenhower'ın zamanını düzenlemek için yukarıdaki matrisi kullanıp kullanmadığı bilinmiyor. Gerçek şu ki, başka bir kişiden alıntı yapan Eisenhower, "Aciliyet" ve "Önem" olmak üzere iki göstergenin rolünü açıkça vurguladı. Ancak bu, bu zaman yönetimi aracının gelişimine veya popülerliğine yaptığı katkının sonudur. Eisenhower'ın yukarıda gösterilen görsel modeli mi yoksa aşağıda tartışacağımız terminoloji ve fikirleri mi kullandığı bilinmiyor.

Aynı zamanda, matrix'in popülaritesine büyük katkıda bulunan bir adam var. "Etkili İnsanların Yedi Alışkanlığı" adlı ufuk açıcı kitabında, matris fikrini ve onun etkili zaman yönetimi için tam olarak nasıl kullanılacağını ana hatlarıyla anlatan Stephen Covey'dir.

Şimdi Eisenhower ve Covey Zaman Yönetimi Matrisinin dört çeyreğine bakalım.

1. Çeyrek - Acil ve önemli görevler

Eisenhower ve Covey Zaman Yönetimi Matrisi, acil ve önemli olan faaliyetleri ve görevleri içerir. Eğer bu tür görevleriniz varsa bunları hemen bitirmelisiniz.

Bunlar şöyle şeyler:

- Kriz durumları;
- Son teslim tarihi yaklaşan önemli projeler;
- Acil sorunlar.

I. Çeyrek görevinin/aktivitesinin açık bir örneği kalp krizi geçirmektir. Ve bu acil ve önemli. I. Kadran'daki yaşam hakkında Stephen Covey şunları not eder: "I. Çeyrek, dikkatiniz yalnızca ona odaklanırsa, sizi tamamen ele geçirene kadar sürekli olarak artma yeteneğine sahiptir."

İki tür acil ve önemli görev bilinmektedir. Birinci tür acil ve önemli görevler, son dakikaya kadar ertelediklerinizdir. Bunları önceden planlayarak ve/veya ertelemeyi bırakarak azaltabilir veya tamamen ortadan kaldırabilirsiniz.

İkinci tür acil ve önemli görevler, en beklenmedik anda gelenlerdir. Öngörülemeyen kriz durumları vardır. Bu nedenle, bu tür "yangın" ile yeterince başa çıkabilmeniz için günün veya haftanın bir saatinde ayrılmayı planlarken iyidir. Ve durum özellikle acil ve önemliyse, beklemeniz gereken diğer tüm görevleri yeniden düzenlemelisiniz.

Programınızda I. Çeyrek'ten birçok acil ve önemli görevin olması normaldir. Ancak unutmayın ki günlük hayatınız tamamen bu tür aktivitelerle doluysa er ya da geç yan etkileri olacaktır.

- stres, sürekli kriz yönetimi ve yangınların sürekli olarak bastırılması.

I. Çeyrek'in "Stres Çeyreği" olarak da bilinmesi tesadüf değildir.

İkinci Çeyrek - Yavaş ve önemli görevler

Eisenhower ve Covey Zaman Yönetimi Matrisi, yavaş ve önemli olan faaliyetleri ve görevleri içerir. Bu tür görevleriniz varsa, bunları tamamlamak için zamanınızı planlamanız gerekir.

Bunlar şöyle şeyler:

- Önleme;
- Planlama, hazırlık;
- ilişkiler kurmak;
- Yeniden değerlendirme, iyileştirmeler.

İkinci çeyrek görevinin/aktivitesinin açık bir örneği, eşinize sebepsiz yere çiçek vermektir. Acil değil (sebebi yok!), Ama onunla ilgilenmek önemlidir.

II. Çeyrek 'in faaliyetleri kilit öneme sahiptir ve en güçlü şekilde mesleki veya kişisel yaşamda yüksek verimliliğin başarısı, gelişimi ve elde edilmesiyle ilişkilidir. Ama Eisenhower'ın ne dediğini hatırlıyor musun? "Önemli şeyler asla acil değildir." İkinci Çeyrek etkinlikleriyle ilgili sorun şu ki, acil olmadıkları için, genellikle onları görmezden gelme, erteleme ve hiç yapmama eğilimindeyiz. İkinci Çeyrek için Stephen Covey aşağıdakilere dikkat çekiyor:

Düzenli olarak yaparsanız, kişisel ve profesyonel yaşamınızda büyük bir olumlu fark yaratacak, yapabileceğiniz şey nedir? II. Çeyrek faaliyetler bu türdendir. Bu yüzden yaparsak verimliliğimiz artar.

II. Çeyrek görevleri için, tamamlanma zamanını önceden planlamak ve kesintisiz bir ortamda tamamlamak gerekir. Aksi takdirde, diğer kadrantlardaki görevler geçerli olacaktır.

Veya, II. Çeyrek görevlerinin anahtarı, özel planlamalarında yatmaktadır. Bu tür görevleri planlarken, ortaya çıkabilecek beklenmedik engellerle yeterince başa çıkabilmek için zaman ayırın. Bu, görevleri plana göre tamamlama şansınızı artıracak ve bu da büyük bir aciliyetle stresli durumlara girmemenize yardımcı olacaktır.

Aslında zaman yönetimi denilince en çok ,II. Çeyrek görevleri için bunu yapmanın mantıklı olduğunu unutmamalıyız. Bu önemli ama acil olmayan faaliyetler için kişinin zamanını etkin bir şekilde yönetme becerisine ihtiyacı vardır.

3.Çeyrek - Acil ve önemsiz görevler

Eisenhower ve Covey Zaman Yönetimi Matrisi, acil ve önemsiz olan faaliyetleri ve görevleri içerir. Bu tür görevleriniz varsa, ideal olarak bunları reddetmeli veya devretmelisiniz.

Bunlar şöyle şeyler:

- Kesintiler;
- Bazı telefon görüşmeleri, e-postalar, toplantılar, raporlar;
- Acil sorular;
- Olağan aktiviteler.

Üçüncü Çeyrek görevinin / etkinliğinin açık bir örneği, belirli bir kişiyle önemli bir görüşme yapmak, ancak telefonunuzun çalması ve onu açmanızdır. Telefon görüşmesi bir aciliyet duygusu yaratır, ancak büyük olasılıkla yanınızdaki kişiyle konuşmanız çok daha önemlidir.

Üçüncü Çeyrek için Stephen Covey aşağıdakilere dikkat çekiyor:

"Zamanlarının çoğunu acil ama önemsiz III. Çeyrekte harcayan, kendilerini I. Çeyrekte zanneden insanlar var. Esas olarak acil şeylere tepki veriyorlar, onları önemli kabul ediyorlar. Ama gerçekte, aciliyetleri diğer insanların öncelikleri ve beklentileri tarafından belirlenir."

Bizim için genellikle III. Çeyrek görevlerinin kaynağı diğer insanlardır. İş arkadaşlarımız ofisimize girip yardım isterler. Bazı insanlar bir şey sorar ve bizden onlara bilgi vermemizi bekler. Bazıları bizi telefonla arar. Diğerleri bize e-posta yazar. Sürekli olarak toplantılara ve operasyonlara davet ediyoruz. Bütün bunlar bir aciliyet duygusu yaratır, ancak Eisenhower İlkesini unutmayalım- "Acil görevler önemli değildir."

Acil ve önemsiz işlerin akışıyla başa çıkmak için başkalarına "Hayır" demeniz gerekir- tabii ki kibar ve diplomatik bir şekilde. Birinin bir sorunu varsa, onu çözmenizi beklememeli, kendisi çözmeye çalışmalıdır.

Bir yönetici pozisyonuna sahipseniz, III. Yetkilendirmenin ne kadar etkili çalıştığını öğrenin ve personelinizi bir dizi acil ancak önemsiz faaliyeti gerçekleştirmesi için yetkilendirin.

Duruma bağlı olarak, bir başkasına 3.Çeyrek görevi atamak imkânsız olabilir. Bu durumda, bu tür görevler için açık zaman ayırın. Örneğin, toplantılarda / operasyonlarda onlarla birlikte olmayı bekleyen veya arayan insanlarla toplantılar için zaman ayırın ve başkalarının ne zaman emrinde olduğunuzu bilmeleri için duyurun. Böylece sizin için önemli olan şeylere daha fazla zaman ayırabilirsiniz.

Programınızda acil ve önemsiz 3.Çeyrek görevlerinin olması normaldir. Ancak, gününüz tamamen bu tür etkinliklerle doluyorsa, işinize odaklanmanız çok kısa olabilir, sizin için önemli olan kişilerle olan ilişkileriniz oldukça yüzeysel hale gelebilir ve genellikle kendinizi kendi hedeflerinizi ve önceliklerinizi kontrol edemeyen bir kurban gibi hissedeceğinizi unutmayın.

Dördüncü Çeyrek - Yavaş ve önemsiz görevler

Eisenhower ve Covey Zaman Yönetimi Matrisi, yavaş ve önemsiz etkinlikleri ve görevleri içerir. Bu tür görevleriniz varsa, bunları mümkün olan en kısa sürede durdurun.

Bunlar şöyle şeyler:

- Küçük görevler
- Bazı telefon konuşmaları;
- Zamanımızı boşa harcayan insanlarla konuşmalar;
- Keyifli aktiviteler.

Dördüncü Çeyrek etkinliğinin açık bir örneği, Facebook haberlerini veya Messenger veya Viber'daki sohbetleri çok sık kontrol etmektir. Bu tür faaliyetler yüksüzdür, ancak aynı zamanda, herhangi bir

alandaki başarınıza veya sonuçlarınıza hiçbir katkıda bulunmadan, dikkatinizi dağıtma ve değerli zamanınızı tüketme eğilimindedir.

Stephen Covey, IV. Çeyrek ve III. Çeyrek için şunları söylüyor:

"Zamanlarının çoğunu Kadran III ve IV'te geçiren insanlar, sorumluluktan uzak bir hayat sürüyorlar." Dördüncü Çeyrek aktiviteler sadece eğlenceli veya dikkat dağıtıcı şeylerdir, bu yüzden mümkünse bundan kaçınmaya çalışsanız iyi olur. İradeyi göster ve bazı kötü alışkanlıklardan vazgeç. En değerli kaynağınızı - zamanınızı - sık sık "boşaltan" biri varsa, kibarca ama kesin bir şekilde "Hayır" deyin ve nedenini açıklayın.

Bazen gün içinde sosyal ağlar için biraz zaman, dinlenme ve bir meslektaşınızla bir fincan kahve üzerinde dinlenme ve gündelik konuşma, internette gezinme veya cep telefonunda başka bir oyun gibi acil olmayan ve önemsiz işler için zaman ayırmanız normaldir. . Ancak unutmayın ki, günlük hayatınız tamamen bu tür faaliyetlerle doluyorsa, bu mutlak bir sorumsuzluğun tezahürü olur ve mesleki veya kişisel anlamda bir felakete yol açabilir.

Özetle

Eisenhower ve Covey Zaman Yönetimi Matrisi, odaklanılacak ve kaçınılması gereken faaliyetleri belirlememize yardımcı olur. Bu matris, herhangi bir zaman yönetimi eğitiminin temelidir. Matrix'ten alınacak en büyük ders, acil ve önemli faaliyetler arasında net bir ayırım yapmamız gerektiğidir. Zamanın gerçek yönetiminin II. Çeyreğin faaliyetleriyle çalışmakta olması tesadüf değildir. Genellikle acil olmayan, ancak gerçekten önemli olan görevler vardır. Hayatımızda daha fazla başarı, sonuç ve yüksek verimlilik istiyorsak, önemli (acil olmayan) görevler bunu başarmamıza yardımcı olacaktır.

Stres Yönetim Teknikleri

Sağlıklı Takım Oyunu

Çevrimiçi ortamda güvende olmak her yaş için zor ve stresli olabilir. "Sağlıklı ekip" (Spiel Sağlık Ekibi) oyunu, pratik eğitim ve tartışma yoluyla vaka çalışmaları ile iş eğitimi oyununu simüle ederek stresi önlemeyi ve azaltmayı amaçlayan Danimarka'da geliştirilen bir oyundur. Farklı stresli durumları tanımayı

ve bunlara tepki vermeyi öğrenmek isteyen tüm insanlar için tasarlanmıştır. Katılımcılar, farklı durumları ve kararların olası sonuçlarını öğrenerek stresli durumlara hazırlanabilirler.

Oyunun amacı (iş eğitimi simülasyonu) stresin nasıl ortaya çıktığını ve nasıl önlenebileceğini anlamaktır. Aynı zamanda, işyerinde stresten etkili bir şekilde kaçınmak ve işyerinde stresi önleyebilecek bir kültür ve yapı oluşturmak için ağ oluşturma ve iş organizasyonu uygulanmaktadır. Oyun, stres ve önlenmesi alanındaki en son bilgilere ve pratik deneyime dayanmaktadır. Oyun oynarken, katılımcılar her şeyden önce kendi düşünme tarzlarını yansıtmalı ve kararlarının sonuçlarıyla uğraşmalıdır. Oyun şu şekilde yardımcı olur:

- Oyun, katılımcıların neler yapabildiklerini ve kritik noktalarının nerede olduğunu test ettikleri simüle edilmiş bir ortamda gerçekleşir.
- Oyun, meslektaşlar arasında bilgi aktarımı ve deneyim alışverişi sürecini teşvik eder.
- Ciddi içerik hoş bir atmosferde işlenir. Stres yaratan durumlar kurgusal ama gerçeğe yakın bir dünya yaratılarak incelenebilir.
- İçeriği sadece işiterek veya görerek değil, deneyimlediğimizde çok daha iyi öğrendiğimiz kanıtlanmıştır. Bu nedenle oyun, takım çalışması için etkili bir eğitim aracıdır. Oyun açıktır ve daha uzun oyuncu eğitimi gerektirmez. Yaklaşık 2 saat sürer ve analiz içerir. 3 ila 6 kişilik gruplar halinde oynanır ve birkaç grup tarafından paralel olarak gerçekleştirilebilir. Her şeyden önce, aşağıdaki soruların cevaplarını bulmaya yardımcı olmalıdır:
- Takımın iş yükü nasıl dengelenebilir?
- Takımın aşırı yüklenmesinin belirtileri nelerdir ve bu konuda ne yapılabilir?
- Streten korunma kültürü ve yapısı nasıl oluşturulabilir?

Stresle başa çıkmak için, katılımcının korumalı bir ortamda stresi tetikleyen faktörlerle yüzleşmesi iyidir. Bu, gerçek bir duruma dahil olmadan stresle başa çıkmayı kolaylaştırır. Bu sayede akılcı çözümler aranabilir, somut ve yapılandırılmış yaklaşımlar bulunabilir.

Web sitesi: <http://teambuildinglab.si/zdrava-ekipa-simulacija-preprecevanje-stresa/>

ANİMA mobil uygulaması

ANİMA, ses kayıtları şeklinde zihinsel egzersizler için Bulgarca türünün ilk mobil uygulamasıdır.

Uygulama, farklı durumlarda ve duygusal durumlarda uygulanabilecek zihinsel teknikler sunar. Uykusuzluk, panik atak, duygusal acı, kaygı, takıntılı düşünceler ve yaşam konforunu engelleyen diğer koşullarla başa çıkmak için kanıtlanmış ve çalışan yaklaşımlara dayalı olarak bir psikolog tarafından hazırlanır.

ANİMA, zihni sakinleştirmek, stresle başa çıkmak ve işte ve günlük yaşamda daha iyi sonuçlar elde etmek için kendi kendine yardım etmeyi öğretir. Sporcular için atletik performansı geliştirmek için benzersiz zihinsel eğitim, kişilik niteliklerini geliştirmek için motive edici teknikler, denge, esneklik ve zihinsel sağlık elde etmek, günün daha iyi düzenlenmesi için zihinsel egzersizler, motivasyon, konsantrasyon ve rahatlama içerir.

Uygulama bağlantısı:

<https://animabulgaria.com/%D0%BE%D0%B1%D1%89%D0%B8%D1%83%D1%81%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D1%8F/>

ANİMA, önceden hazırlık gerektirmeyen, kullanımı kolay bir uygulamadır. Kayıt hızlı ve kolaydır.

Her seans birkaç dakika sürer ve günde gerektiği kadar dinlenebilir.

Uygulama, duygusal durumun öz değerlendirmesi için işlevsellik sunar ve kullanıcının duygularının her geçen gün nasıl değiştiğini izlemenize olanak tanır. Etkili olabilmek için bu egzersizlere sebat etmek ve günlük hayata dahil etmek gerekir. Kullanıcı, favori oturumları ve konuları seçebilir ve seçilen kayıtlara her zaman ve her yerden hızlı ve kolay erişim sağlayabilir.

Ekteki alıştırmalar aşağıdaki kategorilere ayrılmıştır:

- SAKİNLİK

Zihni sakinleştirmek, bedeni rahatlatmak, uyumlu nefes almak ve burada ve şimdi her anı bilinçli olarak deneyimlemek için egzersizler. Zihin rahatlayabilir, odaklanabilir ve stresle başa çıkabilir.

- MOTİVASYON

Egzersizler, başarı ve kişisel tatmin elde etmek için günü düzenlemeye, motive etmeye ve eylemleri programlamaya yardımcı olur.

- DÜZELTME

Duygusal üzüntü, acı, stres, bağımlılıklar, korkular, fobiler, huzursuz uyku, kötü alışkanlıklar, kaygı, takıntılı düşünceler ve daha fazlasıyla başa çıkmak için egzersizler.

- SPOR

Kategori sporcular için özel olarak tasarlanmıştır ve motivasyon, konsantrasyon, görselleştirme ve toparlanma için zihinsel eğitim sunar. Belirli hedeflere odaklanmak gelişir. Sporcular, bedenlerini ve zihinlerini gevşetip gevşetirken başarılı olmak ve kazanmak için motive olurlar.

- İLİŞKİLER

Kıskançlık, küskünlük, hayal kırıklığı, kayıp, nefret, haset vb. gibi yıkıcı duygulardan kurtulmak için zihinsel egzersizler. ANIMA'daki egzersizler uzman profesyonel yardımın yerini tutmaz, ancak ihtiyaç teşhis edildiğinde klinik terapiyi etkili bir şekilde tamamlayabilirler. . ANIMA, zihni ve bedeni sakinleştirir ve yaşam kalitesi üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir.

Katılınan seminerler

Bir diğer başarılı yaklaşım da eğitim organizasyonunda yüz yüze seminerler düzenlemektir. Orada, öğrenciler ve eğitmenler dijital dünyanın fırsatlarına ve risklerine bakarlar. Deneyimli öğretim görevlileri, katılımcılarla birlikte bilgi verir ve pratik içerik geliştirir. Örneğin, YouTube yıldızları ve etkileyicileri, katılımcılara İnternet'i doğru şekilde kullanma tekniklerini tanıtıyor. Çünkü: Yaptığınız hataları bilerseniz, dengeli bir tüketim ve ifşa düzeyine daha iyi dikkat edebilir ve kendinizden faydalanabilirsiniz. YouTube, Instagram, bloglar, dijital gazetecilik ve daha fazlası gibi önemli alanlar kapsamaktadır. Öğrenciler ayrıca YouTube videoları, Instagram fotoğrafları, bloglar ve diğer formatlar gibi kendi katkılarını sunarlar.

Seminerlerin ana konuları tartışılmaktadır:

- Snapchat, Instagram ve benzeri platformlarla nasıl çalışıyorlar?
- Çevrimiçi Profilimi nasıl optimize ederim?
- Birinin sosyal medya bağımlısı olup olmadığını nasıl anlarım?
- Dijital stres konusunda ne yapabilirim?
- Nasıl YouTube yıldızı veya blog yazarı olurum?
- Videoları ve fotoğrafları nasıl düzenlerim?

Eğitimciler dijital sağlık, medya önleme ve modern öğretim için değerli bir ivme kazanıyor. Uzman eğitmenler tarafından verilen dersler ve medya pratiğinden eğitmenler ile etkileşimli seminerlerin bir kombinasyonunda, yarının dersleriyle ilgili tüm konular tartışılır. Dijital stres önleme, siber zorbalık, veri koruma ve güvenlik (DSGVO) gibi konuların yanı sıra dijital öğretme ve öğrenme konuları işlenir. Önleyici ve sağlıklı geliştirici bir bakış açısıyla amaç, diğer şeylerin yanı sıra, dijital dünyanın getirdiği etkilerle uyumlu sağlıklı bir yaşam tarzı anlayışına ulaşmak ve bunu öğrenenlere aktarmaktır. Öğretmenler, didaktik olarak hazırlanmış beş harita üzerinde dersleri için farklı fikir ve öneriler bulacaktır. Konular şunlardır:

- Akıllı telefon kullanma
- Stres için bir ateşleyici olarak sosyal medya
- Strese karşı egzersiz
- Daha iyi konsantrasyon için doğru beslenme

Etki ve sonuçlar

İçerik, katılımcılara dijital medya kullanımı ile ilgili olarak dengeli ve sağlıklı bir yaşam tarzı sunmayı amaçlamaktadır. Katılımcılar medya okuryazarlığı ve stres yönetimi becerilerinin teşviki alanlarında örnek olmalıdır.

Stres Yönetimi Mobil Uygulaması

Stress-Mentor, üniversite araştırmacılarından oluşan bir ekip tarafından geliştirilen, oyun şeklinde stresle daha bilinçli baş etmeye, düzenli olarak rahatlamaya ve sağlıklı bir yaşam tarzı uygulamaya yardımcı olması gereken bir uygulamadır. Amaç, katılımcıların dikkatli olmayı ve rahatlamayı öğrenmesidir. Uygulamanın etkili olabilmesi için en az üç ay, günde 5-45 dakika süreyle kullanılması gerekmektedir. Oyunlaştırma, uygulama oynatıcısının kullanılabilirliğini ve bağlılığını artırır. Oyunun tipik unsurları (örneğin puanlar, başkalarıyla rekabet, oyunun kuralları) genellikle bir çevrimiçi pazarlama tekniği olarak diğer faaliyet alanlarında uygulanır.

Stres danışmanı, aşağıdaki içerik aracılığıyla stres yönetimi stratejilerini iletmelidir:

- kendi kendini izleme: uyku, spor, beslenme vb. bir günlüğe kaydedilebilir ve uzun vadede görüntülenebilir
- rahatlama teknikleri
- bilgi ve zaman yönetimi
- bilgi aktarımı
- öğrenilenleri pekiştirmek için sınav soruları

Fiziksel ve duygusal stres göstergelerinin belirtileri, bir stres kontrol listesinin parçası olarak her hafta kaydedilir. Buna dayanarak, uygulamadan stres yönetimi stratejilerinin sırası seçilir. Oyunlaştırmada oyuncuları birbirine yaklaştırarak, daha düzenli egzersiz yapmaları ve uygulama döneminden sonra egzersizleri kendi başlarına kullanmaya hazırlamaları hedeflenmelidir.

Sonuç, bir stres günlüğü aracılığıyla bilinçli bir yaşam tarzının teşvik edilmesi, çeşitli gevşeme egzersizleriyle tanışma, oyun şeklinde arabuluculuk yoluyla düzenli gevşemenin teşvik edilmesidir. Diğer birçok sağlık uygulamasından farklı olarak bu uygulama AB'nin veri koruma direktiflerini dikkate alır ve dış dünyaya herhangi bir sağlık verisi iletmez. Veriler yalnızca dahili olarak kendi akıllı telefonunuzda saklanır.

Web sitesi: <https://play.google.com/store/apps/details?id=de.wearhealth.mentor&hl=de>

Bağlantılı Nesiller Platformu

Connecting Generations/Generazioni Connesse, anlaşılması kolay ve çekici bir şekilde tasarlanmış eğitim materyalleri içeren bir platformdan oluşur. Site aşağıdaki gibi konularla ilgilenir:

- Çevrimiçi cazibeleri tanımlamayı ve bunlara direnmeyi öğrenelim
- Siber frenleme
- Çevrimiçi bağımlılık: Bağımlılık yaratan çevrimiçi koşulları tanımayı ve bunlarla başa çıkmayı öğrenmek
- "Nefret söylemi değil", ayrıca çevrimiçi olarak saygılı davranmayı öğrenme
- Çevrimiçi çocuk pornografisi, yasal çerçeve ve nasıl müdahale edileceği
- "Gizlilik", veri koruma, veri korumasına ilişkin yeni Avrupa yönetmeliği
- Çevrimiçi bağlantılar: sanal bağlantılar gerçek ilişkilerin yerini aldığı anda
- Cinsel içerikli mesajlaşma: bu konuda bilmemiz gerekenler
- İnternetin bilinçli kullanımı: güvenli ve bilinçli kullanmayı öğrenmek. İnternet sitesi:

<https://www.generazoniconnesse.it/site/it/home-page/>

Platformun tüm hedef gruplara yönelik bir bölümü var: Sahte haberler (sahte haberler).

Kullanıcıların kendileriyle dünya arasındaki ilişki, her gün meydana gelebilecek duygular, hisler ve deneyimler hakkında düşüncelerine yardımcı olmak için bir web dizisi sunulmaktadır. Ek olarak, çevrimiçi tehlikeler (örneğin siber zorbalık konusunda) ve çevrimiçi "etik kurallar" hakkında derinlemesine çalışmalar sağlanmaktadır. Çevrimiçi dünyanın olanaklarını ve ağda gizlenebilecek "düşmanları" tanımanız önerilir.

Aşırı anlama metaforu ilginçtir:

Öğrencilerin internetin tehlikelerini daha iyi anlamalarına ve fark etmelerine yardımcı olan ve günlük zorluklarla birlikte onlara internet kaynaklarını bilinçli ve yetkin bir şekilde kullanarak bu tehlikeleri nasıl önleyeceklerini öğreten 7 rakam.

Ayrıca platform, ağ üzerinden dağıtılan yasa dışı/zararlı içeriğe ilişkin anonim olarak iletilen raporların toplanması ve işlenmesi için bir yardım hattı hizmeti sunar. Telefon yardım hattı ve sohbet "Telefono Azzurro" (Mavi Telefon), çevrimiçi olarak hoş olmayan durumlar yaşayan gençlere ve yetişkinlere tavsiyelerde bulunur. Yardım Hattı ücretsiz ve güvenlidir ve yeni dijital teknolojilerin kullanımı ve çevrimiçi güvenlikle ilgili herhangi bir şüphe, soru veya sorun hakkında sohbet etmek, e-posta göndermek veya nitelikli profesyonelleri aramak isteyen kişiler için tasarlanmıştır.

Platform, öğrencileri "cep telefonlarının ötesine bakmaya" ve "gerçek" arkadaş çevrelerini kullanmaya teşvik ediyor. Bu amaçla, yetişkinlerin de gençlerin yabancı dünyalarına yaklaşmalarına yardımcı olan videolar ve eğitim materyalleri de yer almaktadır. Stres yönetiminin amacı, İnternet kullanıcılarına dijital medya ile çalışırken kendi alışkanlıklarından sorumlu, kararlı ve uyanık olma ve uygun öz disiplini geliştirme fırsatı vermektir.

Dijital medya ile ilgili olarak, öğrenciler:

- Onları akıllıca kullanmayı öğrenin.
- Fırsatları fark edin ve bunları olumlu şekilde kullanmayı öğrenin.
- Özellikle kendi (ruh) sağlığı ile ilgili risk ve tehlikeleri bilmek.
- Sağlıklı beslenme, dijital stresle başa çıkma önlemleri ve düzenli egzersiz arasındaki dengeyi bulmak ve kabul etmek.

Eğitmenler şunları yapmalıdır:

- Dijital bir dünyada sağlıklı bir yaşam tarzı - (dijital) stres, beslenme, egzersiz ile ilgili farkındalık yaratmak.
- Dijital medyanın sağlığa uygun şekilde eğitim sürecine entegrasyonu için teşvikler almak.
- Diğer şeylerin yanı sıra, dijital stresi önlemek için çarpanlar olarak hareket edebilmek - ör. stresle mücadelede sağlığın iyileştirilmesi açısından.



Örneklerin gösterdiği gibi, birçok stres yönetimi türü vardır. Bununla birlikte, bu yöntemlerin tümü, dijital stresle yalnızca sınırlı ölçüde veya dolaylı olarak ilgilenir. Bu fenomen kesinlikle o kadar yeni ve çok az araştırılmış ki, bu özel stres grubuyla başa çıkmaya yardımcı olacak neredeyse hiçbir net görüş yok. Bu nedenle, kullanıcıların dijital stresle başa çıkmasına yardımcı olmak için mümkün olan en kısa sürede yeni içerik geliştirmek daha da önemlidir.

HARMANLANMIŞ ÖĞRENME

GİRİŞ

Harmanlanmış öğrenme son yıllarda eğitim alanında dünya çapında hızla yayılmaktadır. Bu fikir çekici görünmektedir, çünkü yüzyıllarca süren pedagojik deneyimin bir sonucu olarak elde edilen geleneksel eğitim biçimlerinin korunmasını mümkün kılmaktadır ve aynı zamanda yeni teknolojilerin zengin eğitim işlevlerini kullanmak mümkündür.

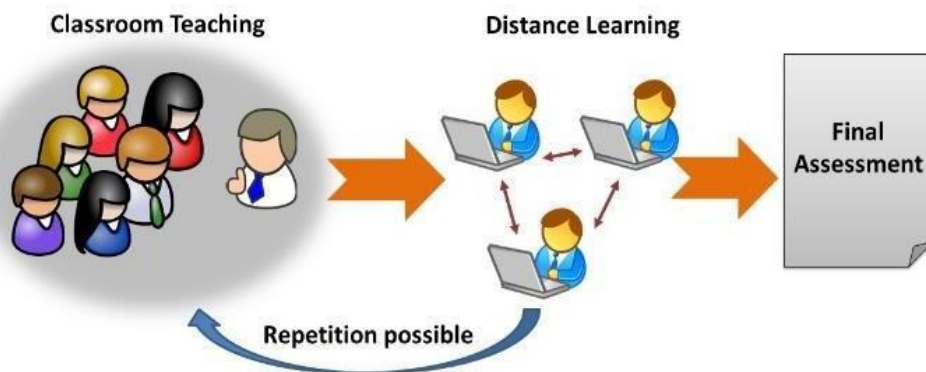
Harmanlanmış öğrenme, modern öğrenciler için erişilebilir ve motive edici kurslar oluşturmak için geleneksel sınıf öğretimi ile e-öğrenmenin (çevrimiçi veya uzaktan öğrenme olarak da adlandırılır) esnekliğini birleştiren bir öğrenme ve öğretme sistemidir.

Daha genel bir anlamda, harmanlanmış öğrenme, geleneksel eğitim bağlamında çeşitli bilgi ve iletişim teknolojilerinin geliştirilmesi, iç içe geçmesi ve entegre edilmesi ile karakterize edilmektedir. İçerik ve organizasyon açısından bu entegrasyon, geleneksel ve elektronik eğitim teknolojilerinin farklı oranlarda kullanılması ile çok çeşitli olabilir. Teknoloji hem öğretme ve öğrenmeyi hem de pedagojik iletişimi desteklemek için kullanılabilir.

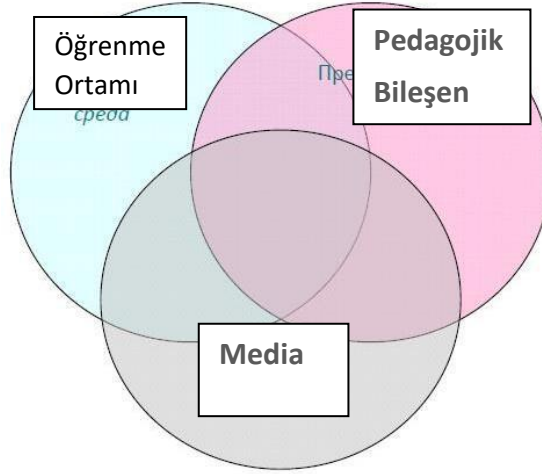
Harmanlanmış öğrenme, normal bir mevcut öğrenme süreci ve bireysel öğrencilerin eğitim düzeyi, ilgi alanları ve yetenekleri ile tutarlı olarak e-öğrenme araçları aracılığıyla evde kendi kendine hazırlık için destek anlamına gelmektedir. Bir yandan geleneksel öğrenme yüz yüze yapılırken, diğer yandan çevrimiçi öğrenmenin olanaklarından yararlanılmaktadır.

Harmanlanmış öğrenmenin (harmanlanmış öğrenme veya hibrit öğrenme) en yaygın tanımı şudur: geleneksel yüz yüze yöntemlerini bilgisayar aracılı etkinliklerle (e-öğrenme) birleştiren bir öğrenme yöntemi.

Structure of Blended Learning



Ana bileşenler ve korelasyonlar



Harmanlanmış öğrenmenin özellikleri:

- zaman ve mekan bağımsızlığını sağlar;
- birden fazla ortam kullanımı sağlar;
- farklı öğrenme stillerini destekler;
- sosyal yetkinliği geliştirir;
- kendi öğrenme hızını sağlar;
- öğrenme sürecinin bireyselleştirilmesi;
- eğitimin kademeli olarak değiştirilmesi;
- öğretmenin rollerinde değişiklik;
- amaçlı, yoğun ve kontrollü kendi kendine çalışma;
- ortak öğrenme etkinliklerinin organizasyonu;
- esnek öğrenme yaklaşımı.
-



Mentor rolünde öğretmen şunları yapmalıdır:

- destek sunmalı ve empati göstermelidir;
- kişisel ve profesyonel deneyimlerini paylaşmaya teşvik ederek öğrenciler arasında bağlantıların kurulmasını desteklemelidir;
- katılımcıları düşünmeye teşvik etmelidir.

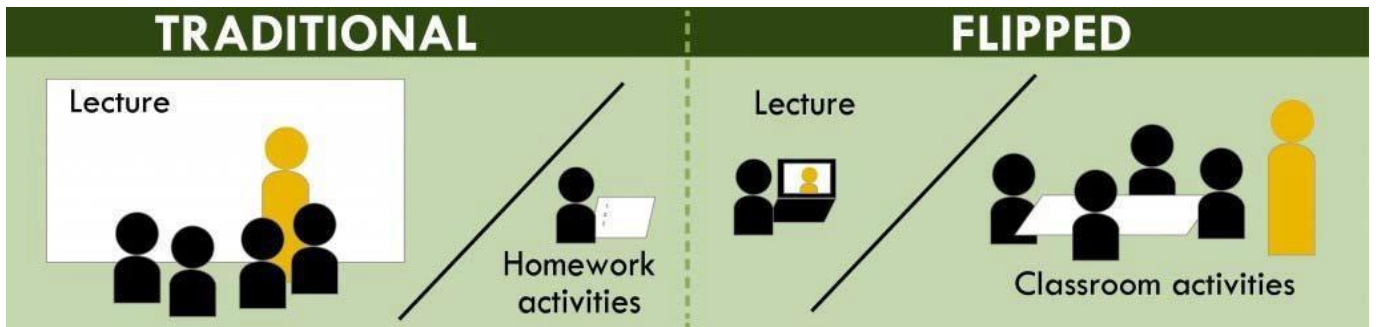
Eğitimin organizasyonu şunları içerir:

- kullanılan yöntem ve araçların çeşitliliği;
- eğitim kursunun yapısı ve içeriği;
- yeni öğretim yolları;
- öğrenme etkinliklerinin zaman dağılımı;
- öğretme ve öğrenme stilleri vb.

Yeni öğretim yolları

Bu yeni eğitim tipi aynı zamanda yeni öğretim yolları da gerektiriyor. Bu nedenle öğretmenlerin bilgi, beceri ve yetkinliklerinin güncellenmesi için sürekli eğitime ihtiyaç duyulmaktadır.

İşte herhangi bir öğretmene yardımcı olacak bazı yöntemler şunlardır.

**Ters yüz sınıf türleri**

- Geleneksel ters yüz sınıf - öğrenmeyi daha önce "tersine çevirmemiş" çoğu öğretmenin başladığı model.

- Usta Sınıf - tüm katılımcıların kendi öğrenme hızlarıyla bireysel olarak çalıştığı, geleneksel ters yüz sınıfın gelişmiş bir versiyonu.
- Ters yüz sınıfta partner eğitimi.
- Ters yüz sınıfta problem temelli öğrenmeye dayalı.

Yöntemin pedagojik potansiyeli:

Ters yüz sınıfın öğrenme sürecine entegrasyonu, öğrencilerin öğrenmeye yönelik motivasyon ve ilgilerinin artmasına yol açar.

Yöntem, öğrencilerin kendi öğrenmelerinin sorumluluğunu üstlenmeleri nedeniyle öz disiplin ve öz kontrol üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir.

Sanal sınıf

Sanal sınıf, öğrenci merkezli bir yaklaşımı içeren çevrimiçi bir öğrenme ortamıdır. Tıpkı gerçek sınıfta ve sanal sınıfta olduğu gibi, öğrenci eşzamanlı iletişime katılır, bu da öğretmen ve öğrencilerin aynı anda sanal öğrenme ortamına girmesi anlamına gelmektedir.

Sanal sınıf uygulaması

Sanal sınıfta sosyal medyanın (Facebook, Twitter, MySpace , LinkedIn gibi) artan bir etkisi vardır ve bu da şunlara yol açmaktadır:

- bilginin yayılmasında önemli değişiklikler;
- yeni öğrenme yolları.

Geleneksel öğrenme ortamı ile eş zamansız öğrenme ortamı arasında bir bağlantı vardır.

Sanal ortamın kalitesi

Son yıllarda, teknolojinin daha iyi veya gelişmiş öğrenme için bir sebep değil, bir katalizör olabileceği tartışılmaktadır. Bir grup Avustralyalı bilim insanına göre, önümüzdeki yıllarda multimedya işbirliği teknolojileri o kadar fark edilmez hale gelecek ki, farklı coğrafi konumlardan etkileşime giren öğrenciler ve öğretmenler aynı odadaymış gibi hissedecekler

Kursiyerlerin ve öğretmenlerin sanal bir ortamda çalışmaya hazır olma derecesi.

Bir anket yapıldı ve ankete verilen yanıtlar, seyahat ve yerinde ziyaret edememe nedeniyle iletişimin uzak olmasının tercih edildiğini (eşzamanlı ve eş zamansız) ve ankete katılanların çevrimiçi toplulukta işbirliği içinde çalışma fırsatından tamamen memnun olduğunu ortaya çıkardı.

Araştırma sonucuna göre, öğrenme içeriği ile elektronik kaynaklar şeklinde çalışma istek ve gönüllülüğü mevcut olup, var olan dersler teorik bilgilerin pratikte uygulandığı öğrenme etkinliklerini içermelidir.

Smart Classroom – Harmanlanmış Öğrenmeye Yönelik Bir Platform

Harmanlanmış öğrenmeye yönelik araçlardan biri de, aşağıdakileri sunan ücretsiz bir çevrimiçi harmanlanmış öğrenme platformu Smart Classroom'dur:

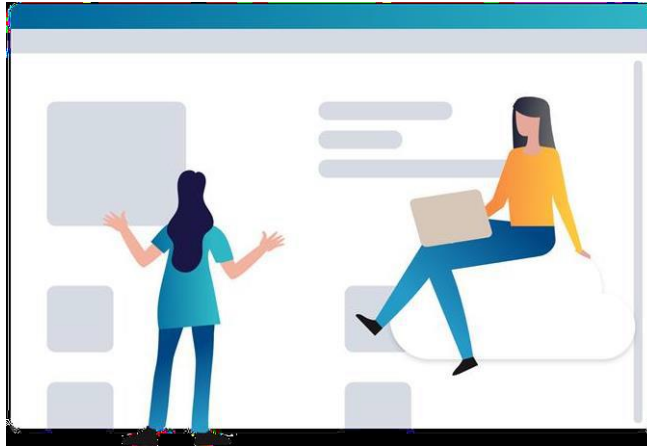
- Öğrenciler ve öğretmenler arasında hızlı ve verimli iletişim için duvar
- Kaynak geliştirme modülü
- Artırılmış gerçeklik kaynak oluşturma modülü
- Öğitmen ve kursiyer portföyü
- Paylaşılan eğitim kaynakları için bulut

Eğitmenler burada:

- dersler ve telif hakkına sahip kurslar geliştirirler
- derslerini ve kaynaklarını organize ederler
- öğretim, egzersizler ve testler için olduğu kadar ev ödevi ve proje ödevleri için çevrimiçi dersleri kullanırlar
- belirlenen görevleri değerlendirirler ve öğrencilere geri bildirim gönderirler
- öğrenme içeriğini çeşitli çevrimiçi kaynaklarla destekler ve gösterirler
- platformdaki diğer eğitimcilerle birlikte çalışırlar
- platformdaki eğitimciler ve öğrencilerle herkese açık dersleri ve kursları paylaşırlar

Öğrenciler burada:

- öğretmen tarafından sağlanan öğretilen materyale ve ek kaynaklara hızlı ve kolay erişimleri vardır
- çevrimiçi ödev yaparlar ve geri bildirim alırlar
- projeler üzerinde gruplar halinde çevrimiçi çalışırlar
- çevrimiçi etkileşimli alıştırmalar ve testler yaparlar
- tamamlanan görevlerden oluşan kendi portföylerini oluştururlar
- ilgilerini çeken konularda çevrimiçi kurslara katılırlar
- devamsızlık yaptılarsa kolayca yetişirler.



Platformun uygulanmasından elde edilen sonuçlar:

- Öğrenciler konularda bilgi ve beceri kazanırlar
- Kursiyerler, video oyunları şeklinde edinilmiş bilgileri daha aktif uygularlar.
- Öğrenciler bilgisayar ve iletişim becerilerini oluştururlar.
- Öğrenme sürecinin merkezinde öğrenci vardır, durumlara aktif olarak katılır ve empati kurar.
- Öğitmen her öğrenciden geri bildirim alır ve her öğrenciye bireysel ilgi gösterir.

Harmanlanmış Öğrenmeyi Uygulamanın Ve Öğretmenin Yenilikçi Yöntemleri "Derinlere Dalma" Yöntemi.

Yöntem açıklaması:

Öğrenciler iki gruba ayrılır, ancak aynı görev üzerinde çalışırlar. Bir grup görevi tamamlamak için gerekli kriterlere sahiptir ve diğer grup ise "derine dalar" çünkü görevi tamamlamanın bir yolunu bulması ve tamamlanacak adımları tanımlaması gerekir.

Yöntem sonuçları:

Bu yöntem sonuçları karşılaştırır ve yaratıcılığa olanak tanır. Öğrenciler bir takım halinde çalışır, fikir üretir, fikirlerini ifade eder, kararlar alır ve kararlarını tüm gruba sunar. Eğitimci sadece görevin yerine getirilmesinde danışmandır, kursiyer ders sırasında aktiftir.

Öğrenci, bilgiyi araştırarak ve karşılaştırarak yeni bilgiler edinir. Öğrenci, belirli bir durumla başa çıkma, zorlukların üstesinden gelme, ekip çalışması ve işgücü piyasasında gerekli olan bir dizi başka niteliği edinme becerisi kazanır.

“Para dağıtma yöntemi”

Öğrenciler bütçe tahsisi ve karar verme ile ilgili bir vaka üzerinde çalışırlar. 4-5 kişilik gruplara ayrılırlar. Her grup kendi iş fikrini sunar. Her takım, seçimlerini motive ederek belirli bir miktarı tüm gruplara dağıtmalıdır.

Her takım projesini belirlenen vaka üzerinde sunar ve en ilgi çekici kararlar ödüllendirilir.

Yöntem sonuçları:

- Öğrenciler bir takım oluşturur ve bir takım içinde çalışır ve fikirlerini ifade eder;
- Onlar vakanın çözümünde aktif taraftır;
- Öğrenciler vakayla ilgili kararı sunarken yaratıcılık ve yaratıcı düşünme sergilerler;
- Vakanın pratik ve yaşam odağı vardır

Yenilikçi yöntemlerin ve harmanlanmış öğrenmenin uygulanmasındaki zorluklar şunlardır:

- E-öğrenme bileşenlerini sınıf öğretimi ile birleştirmek, öğrenci merkezli öğrenme sürecini teşvik eder.
- Bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımı, öğrenenler ve öğretmenler arasındaki sınıf dışı iletişimi artırabilir.
- Çevrimiçi iletişim araçları ve teknolojileri, öğretmenlerin her bir kursiyerle ayrı ayrı zaman geçirmesini ve gerektiğinde zamanında tepki vermesini sağlar.
- Harmanlanmış öğrenme, donanım, yazılım ve ağ/internet bağlantısı dahil olmak üzere uygun bir altyapı gerektirir.
- Tüm katılımcılar bilgisayar ve iletişim becerileri geliştirir.

Yenilikçi yöntemlerde öğrenme, öğrencilerin dahil olduğu deneyimlere odaklanır ve bunlar aracılığıyla gerçekleşir. Bu, bir şeyin deneyimlendiği, eylemlerin olduğu, farklı etkinlik türlerinin olduğu ve bir şeylerin yapıldığı bir durumda öğrenmektir.

Karma yaklaşım, zaman ve mekan bağımsızlığı, farklı medya kullanımı, öğrenme sürecinin bireyselleştirilmesi, farklı öğrenme stilleri için fırsat ve ortak öğrenme etkinliklerinin düzenlenmesini sağlamaktadır.

Eğitimlerin organizasyonu ve sanal ortamın kalitesi ile birlikte, başarılı bir şekilde uygulanması için insan faktörü yani öğrencilerini çeşitli etkinlikler gerçekleştirmeleri için harekete geçirmek ve böylece geleceğe yönelik potansiyelinizi ve yeteneklerinizi geliştirmek için farklı türde öğrenme ortamlarını ustalıkla birleştiren bir öğretmenin varlığı da önem arz etmektedir.

KATILIMCILARIN ELDE ETTİKLERİ BİLGİ VE BECERİLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Değerlendirme, öğrenciler tarafından edinilen bilgiler, ayrıca öğrenme sürecinin kalitesi ve öğretmenlerin becerileri hakkında bilgi sağladığı için eğitimin çok önemli bir parçasıdır.

Değerlendirme ayrıca zaman içinde gelişir ve öğretim yöntemleriyle aynı zamanda değişir.

Klasik değerlendirme yöntemleri

Sözlü kalite değerlendirmesi. Bu değerlendirme yöntemi en çok okullarda kullanılır. Ödevleri kontrol ederken, ön değerlendirmede, alıştırılmalarda, gözlemlerde, çalışma materyalinin kavranması ve özetlenmesinde, bazı bireysel çalışmalarda sözlü nitel değerlendirme ön plana çıkmaktadır. Bu durumda öğretmen iyi, aferin, cevaptan memnunum, memnun değilim ve diğerleri gibi sözlü değerlendirmeler kullanır.

Bir notla puanlayın. Öğretmen, küresel nicel değerlendirme yardımıyla öğrencilerin eğitiminin kalitesi hakkındaki izlenimlerini oluşturur. Puan sistemleri kullanılmaktadır. Puanlama sistemleri ülkeden ülkeye değişiklik göstermektedir. Hatta nicel puanlama sistemi aracılığıyla, öğrenciler başarıya göre sıralanır, her biri materyali öğrenmede nicel olarak ifade edilen başarı hiyerarşisinde belirli bir yer tutar.

Çalışma materyali aşağıdaki gereksinimleri karşılamalıdır:

Değerlendirmenin tarafsızlığı. Değerlendirme, değerlendirilecek nesneyi değiştirmeden öğrencinin gerçek başarılarına karşılık gelmelidir. Teşvik temelli değerlendirme olarak adlandırılan yönteme başvurmak uygun değildir. Bu öğrenciyi yanıltır. Eğitim amaçlı olarak kasıtlı olarak azaltılmış değerlendirme de uygun değildir, çünkü çoğu zaman tam tersi sonuçlar elde edilmektedir.

Değerlendirmenin farklılaştırılmış doğası. Kursiyerlerin eğitiminin farklı yönleri uygun şekilde değerlendirilmelidir. Bu, özellikle öğrencinin eğitimlerinin ayrıntılarını daha iyi anlaması için önemlidir.

Değerlendirmenin berraklığı. Öğrenci tam olarak neden böyle bir değerlendirme gördüğünü bilmelidir. Bu, öğrencinin eksikliklerini vurgulayan öğretmenin bazı değerlendirici görüşlerinin yardımıyla elde edilir. Bu şekilde, değerlendirmenin teşvik edici işlevi güçlendirilmektedir.

Değerlendirme sistemi alanındaki eğilimler. Küresel nicel değerlendirmeye yönelik eleştiriler son yıllarda yoğun hale gelmiştir. Sayısal değerlendirme, öğrencilerin eğitim kalitesini artırmaya yardımcı olmayan bir dizi istenmeyen olgu yaratmaktadır.

Pek çok uzman, kalite değerlendirmesinin birtakım avantajlarına dikkat çekiyor ve giderek artan şekilde not defterinden çıkış yolu olarak bunu tavsiye ediyor. Küresel nicel değerlendirmenin bize öğrencinin eğitiminin kalitesi hakkında bir fikir vermediğine ve sadece başarı hiyerarşisinde bulunduğu yeri gösterdiğine inanılmaktadır. Sayısal not, çoğunlukla diğer sayısal notların toplamının aritmetik ortalamasıdır. Böyle bir değerlendirme, eğitimin kalitesinin özelliklerini değil, öğrencileri dikkate alır.

Küresel nicel değerlendirmenin bu büyük eksikliğini gidermek için bir öğrencinin belirli bir konuda hazırlığının sınırlı sayıda yönünü değerlendiren analitik değerlendirmenin kullanılması önerilmektedir. Bu şekilde değerlendirme global olmayacak, aritmetik ortalama olmayacak ve öğrencinin eğitiminin kesin olarak tanımlanmış özelliklerini yansıtacaktır. Bununla birlikte, bu, pratik olarak çok uygunsuz olan çok fazla değerlendirmeyi gerektirir.

Nicel değerlendirmenin başka bir türü de spesifik değerlendirmedir. Öğrencilerin eğitiminin sadece bir unsurunu değerlendirir. Neyin değerlendirileceğini önceden bilirler ve bu unsura hazırlanırlar. Ancak bu değerlendirme ve analitik değerlendirme pratik olarak elverişsizdir, çünkü birçok değerlendirmeye uğraşmanız gerekir.

Çoğu eğitimci, öğrencilerinin bilgiyi ne kadar ve ne kadar iyi edindiğini belirlemek için formal veya informal çeşitli araçlar kullanır. Örneğin, öğrencilerin seviyesini formal olarak değerlendirmek için çoğu öğretmen testler, kısa sınavlar, ödevler ve ev ödevleri verir. Bu formal değerlendirme, öğretmenin öğrencilerin başarılarını ve mevcut seviyelerini belirlemesini sağlar.

İnformel değerlendirme de çeşitli teknikler kullanır. Örneğin sorular sorulur, öğrencilerin soru ve yorumları dinlenir, beden dili ve tepkileri gözlemlenir. İnformel dolaylı değerlendirme, öğretmenin bazı açıklamalar yapmasına, sorulara ve yanlış anlamalara yanıt olarak materyalin süresini uzatmasına veya materyali tekrar etmesine ya da hızı artırmasına yardımcı olur.

E-öğrenme uzaktan öğretildiği için eğitimciler geleneksel öğrenmeden farklı sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. Örneğin, şu öğeler eksik:

- geleneksel sınıf
- nispeten homojen öğrenci grubu
- yüz yüze anında geri bildirim
- çalışma materyalinin teslim alınmasına dair kontrol

Bu nedenlerle, öğretmenler sadece testler ve ev ödevleri yoluyla öğrencileri formal olarak değerlendirmemeli, aynı zamanda aşağıdakileri belirlemek için bilgi toplamak için informal yaklaşımlar kullanmalıdır:

- öğrencilerin e-öğrenme yönteminden ne kadar memnun oldukları
- görevlerin yerine getirilmesi
- çalışma materyalinin berraklığı
- öğretmenin kendisinin etkinliği
- öğretim yöntemi geliştirilebilir mi?



E-Öğrenmede Değerlendirme Türleri

E-öğrenmede öğrenenleri değerlendirmenin farklı yöntemleri, farklı teknolojilerin var olmasını da gerektirmektedir. Üç ana öğrenci değerlendirme modeli bulunmaktadır: sürekli, periyodik ve sertifikasyon yoluyla.

Sürekli değerlendirme

Bu modelde öğretmenler, öğrenme sürecinde sürekli olarak değerlendirme yapmakta ve öğrencilerle sürekli geri bildirim gerçekleştirmektedir. Bu, senkronize (eşzamanlı) iletişim için yazılım ve araçlar gerektirmektedir. Sürekli değerlendirmenin etkinliği büyük ölçüde bu tür eşzamanlı etkileşim araçlarının mevcudiyetine bağlıdır.

Periyodik değerlendirme

Periyodik değerlendirme, neyin değerlendirildiğine bağlı olarak eş zamansız veya eş zamanlı olabilir. Eş zamansız değerlendirmenin tipik yöntemleri arasında birden fazla seçenekten bir yanıt seçme, bir alanı

doldurma, kısa yanıtlar, kısa makaleleri ve belirli bir süre içinde bireysel bir görevi çözme yer almaktadır. E-öğrenme araçları ile eş zamansız değerlendirme kolayca yapılabilir. Periyodik eşzamanlı değerlendirme, bireysel veya grup projelerinin sözlü savunmasını içerir. Video konferans gibi az sayıda e-öğrenme teknolojisi, eşzamanlı değerlendirme işini yapabilir. Video konferans daha spesifik bazı durumlar için uygun değildir, ancak bir konuyu sunmak ve savunmak için yeterince etkilidir.

Sertifikasyon yoluyla değerlendirme

Bu modelde, eğitimin tamamı tamamlandıktan sonra (belirli bir kurs veya program için) bir sınava girilir. Öğrenciler, çalıştıkları konudaki başarılarını sınav sırasında göstermelidir.

Öğrencileri değerlendirmek için modern yöntemler

Değerlendirme testleriyle eğitim kurslarına dahil olmak e-öğrenmenin ayrılmaz bir parçasıdır. Bilgisayar teknolojisinin gelişimi, öğrencileri bir test çözerek değerlendirmek açısından yeni olanaklar sağlamıştır. Bu teknolojiler, günümüzde testler daha kolay tasarlanabildiği ve çeşitli tasarımlara sahip olduğu için, objektif testlerin eskisinden daha verimli hale gelmesini mümkün kılmıştır. Bilgisayarlı değerlendirme testinin en basit örneği, testin kağıt yerine monitörde görüntülediği testtir. Bu tür tasarımın avantajı, sonuçları değerlendirme ve görüntüleme kolaylığıdır.

Test sorularının bir veri tabanında düzenlendiği yöntem biraz daha karmaşıktır. Tüm soruların zorluk, doğru yanıt puanları gibi bazı ortak özellikleri vardır. Böylece istenilen zorluk, içerik ve hacme bağlı olarak test bilgisayar tarafından oluşturulabilmektedir. Bu yöntemin avantajı, öğretmenin ilgili ihtiyaçlarına göre çeşitli testler oluşturulabilmesidir. Ayrıca öğrenciler içerik testlerinde aynı zorluk seviyesinde fakat farklı içerikle soru çözme olanağına sahiptir. Bütün bunlar testin güvenliğini ve esnekliğini artırır.

Üçüncü yöntemde (uyarlanmış test olarak adlandırılır), her yanıttan sonra program, o ana kadar verilen tüm yanıtlara dayalı olarak testlerin bilgisini hesaplar. Program daha sonra o ana kadar hesaplanan test bilgisi düzeyine karşılık gelen bir sonraki soruyu seçer. Bu işlem, puan veya soru sayısı gibi bir sınıra ulaşılan kadar tekrarlanır. Bu, bir testi objektif olarak çözmek için en etkili yöntemlerden biridir ve genellikle kağıt ve kalem testi ile geleneksel bir çözümde ihtiyaç duyulan soru sayısının sadece %20'sini gerektirir.

Bilgisayar kullanarak bir test çözün

Bilgisayar kullanarak bir test çözerken (Bilgisayar Destekli Test) sorular merkezi bir sunucuda saklanır. Gerektiğinde, rastgele soru seçimi veya soruların zorluğuna göre seçim yoluyla testin farklı eşdeğer versiyonları oluşturulabilir. Bu değerlendirme yöntemi, kağıt üzerindeki sıradan testten çok farklı değildir. Sorular kağıt yerine ekranda yer alır ve yanıtlayıcılar fare ile ekrandaki belirli alanları seçerek yanıtlarlar. Bu yöntemin dezavantajları, sıradan kağıt testleriyle hemen hemen aynıdır. Test, örneğin test sırasında öğrenciler üzerinde hiçbir kontrolün olmadığı durumlarda, uygun bir değerlendirme aracı değildir. Ek olarak, bu yöntem her öğrencinin ana sunucuya bağlı bir bilgisayara erişimi olmasını gerektirir. Ayrıca çok çeşitli farklı sınav sorularına ve değişen zorluk, boyut vb. testler oluşturmak için bir programa ihtiyaç vardır. Öğitmen bu programa aşina olmalı ve onunla iyi çalışabilmelidir.

Sıradan kağıt testlerin verimliliğini ve güvenilirliğini korumanın bazı zorlukları, bilgisayar kullanarak bir test çözerken e-öğrenmede de bulunur. Ancak, teknik hata olasılığı önemli ölçüde azaldığından, testleri çözmek için bir bilgisayar kullanılarak yüksek güvenilirliği korumanın zorluğu azaltılabilir. Testin güvenliği ile ilgili sorun, öğrencilere eşdeğer ancak aynı olmayan testler verilmesi gerçeğiyle hafifletilir. Bu nedenle herkesin testin bir kopyasını alması mümkün değildir, çünkü aslında tek bir test değil, testin oluşturulduğu birçok farklı soru vardır. Bu avantajlara rağmen, bazen testi tam olarak kimin karşıladığının ve onu çözmek için hangi malzemelerin kullanıldığının garantisi yoktur. Bununla birlikte, bir bilgisayar kullanarak testleri çözmenin, geleneksel çözme testlerine göre bazı avantajları vardır. Öğrenciler, öğretmen tarafından test edilmeden önce birçok kez sınava girebilir ve kendi kendini değerlendirebilir. Buna ek olarak, her yeni test eşdeğerdir ancak öncekilerden farklıdır, bu da öğrencilerin sürekli olarak pratik yapmalarına ve bilgilerini test etmelerine olanak tanır.

Test değerlendirmesi ne zaman etkilidir?

Etkili değerlendirme, öğrencilerin bilgi ve becerilerinin doğru ve tarafsız bir değerlendirmesi yapıldığında söylenebilir. Bu şekilde öğretmenler öğretilen materyalin ustalık düzeyini öğrenir ve bu onların uygun kararlar vermelerine yardımcı olur. Testler yoluyla eğitime katılanların bilgi ve becerilerinin gerekli özetleri yapılabilmektedir. Bir testin sonuçları, öğrencinin belirli bir görevle veya belirli bir konudaki sorularla nasıl başa çıktığını kısaca gösterir. Bir testin sonuçları, amaçlanan amaçlarla doğrudan ilişkilidir. Bir test, belirli bir konuda değerlendirme için uygun olabilir, ancak diğer konularda hiç çalışmaz.

Bir test tasarlarken göz önünde bulundurulması gereken önemli şeylerden biri de güvenliğidir. Bu, denekler açısından testte hata ve olası dolandırıcılık fırsatları olmaması gerektiği anlamına gelir. Bu nedenle, testleri yalnızca ilgili yazılım tarafından ele alınabilecek korunmuş bir formatta geliştirmek iyidir. Soruları test başlamadan hemen önce dağıtmak iyi bir uygulamadır. Test internette ücretsiz olarak mevcutsa, herkesin ona erişebileceği gerçeği de dikkate alınmalıdır. Bu gibi durumlarda teste kimlerin, kaç kez girdiğini kontrol etmek için şifre kullanılması gerekmektedir.

Bir testi çözerek etkili değerlendirme için bir diğer önemli özellik ise tutarlılık ve hatta güvenilirliktir. Bu, farklı zamanlarda, farklı koşullarda ve farklı öğretmenler tarafından test edildiğinde değerlendirmenin sonuçlarının aynı olup olmayacağı anlamına gelir. Bu anlamda, değerlendirmenin güvenilirliği, bağımsız öğretmenlerin öğrencinin tepkisini aynı şekilde değerlendirdiği anlamına gelir. Yeterli bir değerlendirme elde etmek için testler tasarlanırken dikkate alınması gereken başka gereksinimler de vardır;

- testin içeriği (değerlendirilecek bilgi ve beceriler) aşağıdakilere uygun olmalıdır:
- öğretmen tarafından belirlenen eğitim hedefleri;
- test, konuyla ilgili tüm ana konuları ele almalıdır;
- Testte, testi gereksiz yere zorlaştıracak belirsiz ve muğlak sorular olmamalıdır.

Alternatif değerlendirme yöntemleri

E-öğrenmede, bir test çözmeye ek olarak, öğrenciler bir web sitesi gibi bir web ürünü geliştirirken değerlendirilebilir. Kullanıcının web üzerinde bazı bilgileri aramasını sağlayan ve böylece bilgisini tamamlayan ve genişleten belirli yönlendirici sorular ve görevler içeren web anketlerinin geliştirilmesine katılabilirler.

Uygulama biçimlerine göre, değerlendirme yöntemleri koşullu olarak istemci yöntemi ve sunucu yöntemi olarak adlandırılabilir.

İstemci yöntemi, Java komut dosyası dilini kullanmaktadır. Bu, grafiksel bir arayüz kullanan tüm tarayıcılarda çalıştığı için günümüzde oldukça popüler olan standart bir komut dosyası dilidir. Bu nedenle, web sitelerinde değerlendirme testleri uygulamak isteyen çoğu eğitimci için faydalı olabilir.

İkinci yöntem, sonuçları hesaplamak için sunucuyu kullanır ve ardından sonuçlar, kullanıcıya HTML formatında görüntülenir. Bu yöntem, sunucu tarafı değerlendirmesini gerçekleştirebilmesi için CGI

(Ortak Ağ Geçidi Arayüzü) araçlarını kullanır. CGI betikleri önce yanıtlayanların cevaplarından bilgi toplar, belirli kriterlere göre bir veri tabanında düzenler ve son olarak her öğrenci bir not alır. Tüm bu süreç tamamen otomatikleştirilebilir.

Video konferans yoluyla değerlendirme

Video konferans, e-öğrenmede iletişim için en spesifik araçlardan biridir.

Video konferansta üç ana bileşenimiz vardır: bir grup öğrenci, öğretmen ve bir dış kaynak). "Dış kaynak" terimi, bir şirketin çalışanları veya başka bir okuldaki kişiler gibi belirli bir okulla ilgisi olmayan kişileri ifade eder. Video konferans, katılımcıların rollerini değiştirerek, öğrencilerin eğitimi ve değerlendirilmesi için güçlü ve esnek bir araç olabilir.

Her video konferans, planlama dönemi, konferansın kendisi ve konferans sonrası olmak üzere üç ayrı bölümden oluşur.

İlk olarak, video konferans bir planlama aşamasıyla başlar. Bu, öğretmenin konferans için program ve saatleri belirlediği ve katılımcıların rollerini dağıttığı dönemdir. Öğretmen, konferansın öğrencilerin değerlendirilmesine mi, eğitimlerine mi yoksa her ikisinin birleşimine mi odaklanacağını belirlemelidir. Ayrıca katılımcıların rolünü de belirlemelidir - pasif dinleyici olup olmayacakları, kendilerine ait bir şey sunup sunmayacakları, değerlendirip değerlendirmeyecekleri vb. Konferansın amacına ulaşmak için doğru yazılımı seçmek de önemlidir.

Konferans sırasında öğretmen önce dış kaynakla bağlantı kurar ve konuya bir giriş yapar. Daha sonra gruptaki ilk öğrenci kısa bir sunum yapar. Dış kaynak, önceden hazırlanmış bir listeden bir soru sorar. Öğrenci ayrıca dış kaynağa yanıt verir veya ilk soruyla ilgili bir soru sorar veya listedeki bir sonraki soruya geçer. "İdeal" konferans, sorulan soruların etkileşimli bir şekilde tartışıldığı ve fikir alışverişi yapılan konferanstır. Konferans sırasında öğretmen not alabilir veya önceden hazırlanmış bir sınav değerlendirme tablosunu doldurabilir. Tüm bu süreç daha sonra bir sonraki öğrenci için tekrarlanır.

Konferans sonrası aşamada öğretmen, dış kaynakla birlikte öğrencileri değerlendirme aşamasına geçer. Dış kaynak, öğrencinin bilgi düzeyine ilişkin izlenimlerini ifade eder ve öğretmen bunu kendi görüşüne ve dış kaynağın görüşüne göre değerlendirir.

Bağlamsal görev, bir başka modern değerlendirme yöntemidir.

Bağlamsal bir görev, bilinenlerin veya verilerin, öğrenenlerin sahip olduğu bilgi ve deneyimle ilgili belirli bir yaşam durumunun betimlemesi olduğu bir görevdir. Bu görevdeki ana husus, öğrenciler tarafından önerilen tüm unsurları oluşturmaya yönelik olarak, ürünü hazırlamak için halihazırda sahip oldukları bilgilere ihtiyaç duyacaklarını öğrencilere belirtmektir.

Portfolyo - yenilikçi bir test ve değerlendirme şekli

Portfolyo, öğrenciler ve öğretmenler arasındaki etkileşim yoluyla toplanan ve öğrencilerin gelişiminin bir göstergesi olan bir dizi öğrenme materyalidir.

Portfolyo, öğrencilerin çabalarını, ilerlemelerini ve başarılarını gösteren amaca yönelik bir öğrenme ödevleri koleksiyonudur. Portfolyo içeriğinin seçimine öğrencinin katılımını, değerlendirme kriterlerini ve öğrencinin yaptığı etkinin kanıtını içermelidir.

Portfolyo, kursiyerlerin çizimleri, fotoğrafları, video ve ses kasetleri, yazılı çalışmaları, testleri, öz analiz ve öz düşünme verilerini içerebilir. Materyalleri içeren klasör, öğrenme gelişiminin bir kanıtı olarak hizmet eder. Bu, kesin olarak tanımlanmış bir amaca ve bu amaca uygun kriterlere göre seçilen bir veri koleksiyonuna tabidir. Koleksiyon, öğrencinin seçilen bir içerik alanına katılımını, materyal seçim kriterlerini, değerlendirme kriterlerini, öğrencinin öz düşünmesine ilişkin verileri içerir.

Portfolyo kullanımıyla birlikte artık değerlendirme çok farklı bir rol oynamaktadır. Öğrencilerin çalışmalarının çoğu, eğitmen tarafından değerlendirilmek yerine öz değerlendirme yoluyla değerlendirilir. Bu nedenle, değerlendirme, bir portfolyo kullanarak öğrenme sürecinde giderek daha biçimlendirici hale gelmektedir.

Portfolyoyla ilk tanıştıklarında öğretmenlerin çoğuna bu yeni ve daha iyi bir değerlendirme tekniği olarak sunuldu ve çoğu için bu en büyük avantajı. Portfolyo, öğrenme etkinliğinin sonuçlarını daha güvenilir bir şekilde değerlendirmeyi mümkün kılar. Portfolyo kullanımı, geleneksel değerlendirme yöntemlerinin ve biçimlerinin temel eksikliklerinin üstesinden gelebilir.

Portfolyo kullanırken ise, bireysel öğrencinin gelişimi odağın merkezindedir. Öğrenciler kendi portfolyoları için materyal seçerlerse, bu koleksiyonlar kendileri için önemli olan nesneleri içerir ve bir nevi öğrenme otoportresini temsil eder.

Ek olarak, portfolyo eğitmenin öğrenciyi bir kişi olarak algılama yeteneğini genişletir. Pek çok katılımcı, çalışmalarıyla ilgili yorumları aracılığıyla öğretmene onları umutları ve hayalleri, endişeleri ve korkuları olan “insanlar” olarak görme fırsatı verecektir. Eğitmenin, kursiyerin görüş ve ilgilerinin farkında olması durumunda, kursiyeri yalnızca akademik açıdan düşünmesi daha zor olacaktır.

Böyle bir değerlendirme sisteminin, öğrencileri eğitim sürecinde aktif birer katılımcı haline getirdiği, hedef belirlemeden öz-düşünmeye kadar eğitim faaliyetlerini bilinçli bir şekilde inşa edebilen, üretken ve yaratıcı faaliyetler gerçekleştirebilen bireyler haline getirdiği varsayılabilir.

OTANTİK DEĞERLENDİRME

Değerlendirme, otantik olması için, profesyonel alanın beklenen sonuçlarını karşılayacak şekilde yani, kursiyerlerin gerçek becerilerini çalışma ortamına uygunluk açısından değerlendirmek için tasarlanmalıdır. Etkili olabilmesi için öğrenci odaklı, esnek, işlevsel ve sağlam bir akademik temele sahip olması gerekir. Otantik değerlendirme, öğrencileri çeşitli etkinliklere dahil etmeli, disiplinler arası bilgiyi uygulamaya teşvik etmeli ve teorik ezberlemeye ve "test bilgisinin" yeniden üretilmesine yönelik tutumu tamamen değiştirmelidir. Otantik değerlendirme, öğrencinin değerli entelektüel görevleri yerine getirirken performansının doğrudan gözlemlenmesine dayanır.

Değerlendirme algoritması

Otantik değerlendirmenin belirli bir disiplinin öğretiminde uygulanabilmesi için bir değerlendirme sisteminin geliştirilmesi önerilmektedir.

Kursiyerler, (tam olarak yetkinlikleri ve ilgili yetkinlikleri yansıtan, oluşumu ve gelişimi eğitimin amacı olan) değerlendirmelerinin gerçekleştirileceği değerlendirme sistemi ve kriterler hakkında önceden bilgi sahibidir. Kriter değerlendirmesi, eğitimin amaçlarına, beklenen sonuçlarına ve içeriğine karşılık gelen ve bilişsel yetkinliklerinin oluşumuna katkıda bulunan, iyi tanımlanmış, toplu olarak geliştirilmiş ve tüm öğrencilerin kriterleri zamanında bilmesi ile öğrenme kazanımlarını karşılaştırmaya dayanan bir süreçtir. Böyle bir yaklaşım, öğrenciyi, eğitiminin başarı seviyesini belirleyebileceği ve kendi bireysel eğitim yörüngesinin ana hatlarını çizebileceği, kendi değerlendirmesini oluşturması için gerekçelerin açık bir algoritmasıyla donatır. Ölçüt değerlendirmesinde öğrenciler birbirleriyle karşılaştırılmaz, ancak

çalışmaları ölçütle (standart, mükemmel performansının modeli) veya önceki eğitim başarılarıyla karşılaştırılır - böylece ilerlemeyi takip edebilirsiniz.

Otantik değerlendirmenin uygulanmasındaki zorluklar

Yadsınamaz avantajlarına ek olarak, otantik değerlendirmenin yetkinlik temelli öğrenmeye başarılı bir şekilde entegre edilmesi birtakım zorlukları da beraberinde getirir. Bu tür değerlendirmeye ilgili sorunlar esas olarak güvenilirlikle ilgilidir. Değerlendirmenin güvenilir olması için, her yapıldığında aynı sonuçları üretmesi veya farklı ölçümlerin öğrencilerin performansının aynı resmini vermesi gerekir. "Bütünleşik değerlendirme, birçok değişkeni olan karmaşık görevleri içerdiğinden, performansın genel kalitesini değerlendirmek, daha basit bir görevle değerlendirme yapmaktan ziyade yoruma açıktır." Bu nedenle, öğrencilerin yetkinlik temelli eğitimin bir sonucu olarak edinmeleri veya geliştirmeleri beklenen çok çeşitli anahtar yetkinlikleri ve yetkinlikleri değerlendirmek için yeterince objektif, güvenilir ve geçerli araçlar geliştirmede bir takım gerçek metodolojik ve pratik zorluklar bulunmaktadır.

Temel yetkinliklerin disiplinler arası, çok boyutlu, karmaşık doğası, kavramsallaştırma ve operasyonelleştirme girişimlerini ciddi bir sınava dönüştürüyor. Yetkinlik, karmaşık bir kişilik oluşumu, kişisel niteliklerin ayrılmaz bir özelliği, bir görev veya problemle başa çıkmada etkili bir şekilde hareket etme yeteneğidir. Bu anlamda, operasyonel hale getirmek zordur ve bu nedenle değerlendirmesi, önceden belirlenmiş bir eğitim standardına ulaşmak olarak değil, görev veya aktivitenin fiilen elde edilen etkili performansı temelinde yalnızca belirli bir bağlamda yapılmalıdır. Bu, bazen belirlenen saatler içinde ve bir disiplin içinde son derece zor olduğunu kanıtlar.

Otantik değerlendirme, ilgili beceri ve yetkinliklerin değerlendirilmesi için bir değerlendirme sistemi ve kriterlerinin geliştirilmesini ve ancak o zaman bu beceri ve yetkinliklerin oluşumunu desteklemek için uygun eğitim materyallerinin seçilmesini ifade eder. Otantik değerlendirme için bir modelin en iyi şekilde uygulanması, kapsamlı, uyumlu değerlendirmeye ve eksiksiz olmaları açısından bir beceri veya yetkinliğin oluşturulmasına yönelik araçlar oluşturabilmek için sadece aynı konuda değil, aynı zamanda benzer disiplinlerde de öğretmenler arasındaki iş birliğine dayalı olacaktır. Ancak, böyle bir yaklaşım idari ve lojistik zorluklarla karşılaşacaktır ve şu anda uygulanması zordur.

Tasarım değerlendirme yöntemi

Sadece değerlendirme için değil, aynı zamanda eğitim için de en verimli pedagojik teknolojilerden biri proje yöntemidir. Kuzminov, “eğitimin gerçeğe uyarlanmasının yalnızca yeni pedagojik teknolojiler temelinde gerçekleştirilebileceğini” ve buna “bilgi arayışına bakılmaksızın okumanın artması” da dahil olduğunu söyler. Öğretmen, projelerin düzenleyicisi ve performanslarında danışman olarak hareket etmelidir. Tanım olarak proje, belirli eylemler, belgeler, ön metinler kümesidir; gerçek bir nesne yaratma fikri ve farklı türde bir teorik ürün yaratmak için konu. Bu her zaman yaratıcı bir etkinliktir. "Proje yönteminin olanakları nelerdir? "Eğitim sürecinde mi? Öğrencilerin yaratıcı düşüncelerini geliştirme fırsatı sağlar. Bilgi ve deneyim edinme sürecinde öğretmenin baskın rolünü ortadan kaldırır.

Modern proje, bilişsel aktiviteyi etkinleştirmek, yaratıcılığı geliştirmek ve aynı zamanda belirli kişisel nitelikleri oluşturmak için didaktik bir araçtır.

Proje yöntemi, gerçek bilgiyi bütünleştirmeyi değil, yenilerini kullanmayı ve edinmeyi amaçlayan pedagojik teknolojidir. Öğrencinin bir veya başka bir projenin yaratılmasına aktif katılımı, ona sosyo-kültürel ortamda yeni insan faaliyeti yöntemlerinde ustalaşma fırsatı verir. Öğrencilerin yaptıkları her şeyi tek başlarına (yalnız, bir grup içinde, bir öğretmenle, diğer insanlarla) yapmak zorundadırlar: planlamak, uygulamak, değerlendirmek ve tabii ki neden yaptıklarını anlamak için:

- çalışma materyalinin özünü keşfetmek;
- amaçlı faaliyet yürütmek;
- hayatın sürekli değişimini ve yükselişini daha yüksek seviyelere karıştırarak öğrenmek.

Eğitime katılanlar, faaliyetlerini başkalarınıninkilerle birleştirmeyi, projenin uygulanması için gerekli bilgileri bulmayı, edinmeyi öğrenmeli ve böylece yaşam görevlerini çözerek, birbirleriyle ilişkiler kurarak, gerekli bilgileri edinerek, tek başına veya gruptaki diğer kişilerle birlikte, maddeye odaklanarak öğrenmelidirler.

Proje yöntemiyle kazanılan yetkinlikler şunlardır: işte coşku, ilgi, gerçek hayatla bağlantı, lider konumları ortaya çıkarma, bilimsel merak, takım halinde çalışabilme, özdenetim, bilgiyi daha iyi pekiştirme, öz disiplin.

Yöntemin temeli, bilişsel ve yaratıcı alışkanlıkların geliştirilmesi, kendi bilgileri üzerine inşa etme becerileri, bilgi alanında oryantasyon becerileri, eleştirel düşünmenin geliştirilmesidir. Proje yöntemi her zaman bağımsız faaliyete odaklanır. Öğrencilerin belirli bir süre boyunca gerçekleştirdikleri gruplar halinde bireysel, çiftler halinde olabilir. Bu yaklaşım, doğal olarak öğrenmeye yönelik grup yaklaşımıyla (işbirlikli öğrenme) birleştirilir. Proje yöntemi her zaman bir yandan farklı yöntemlerin kullanımını içeren bir problemin çözülmesini, diğer yandan farklı bilim, teknoloji, yaratıcı alanlardan bilgi, becerinin bütünleştirilmesini içerir. Proje yöntemi üzerinde çalışmak, yalnızca bir sorunun varlığını ve farkındalığını değil, aynı zamanda net eylem planlamasını, bu sorunu çözmek için bir planın veya hipotezin varlığını, rollerin net bir dağılımını içeren tespit, çözüm sürecini de ifade eder (varsa) grup çalışması açısından, yani her katılımcının yakın etkileşime tabi olan görevleri. Uygulanan projelerin tüm sonuçları, dedikleri gibi "somut", nesnel olmalıdır, yani. "Öğrendiğim her şey, neye ihtiyacım olduğunu ve nerede ve bu bilgiyi nasıl kullanabileceğimi biliyorum" - bu, proje yönteminin modern anlayışının ana tezidir.

KAYNAKÇA

1. Bandura, A. (1989): Self-regulation of motivation and action through internal standards and goal systems . In: Pervin, LA (Hrsg .): Goal concepts in personality and social psychology . Hillsdale, New Jersey, pp. 19-85
2. Bandura, A. / Cervone, D. (1983): Self-evaluative and self-efficacy mechanisms governing the motivational effects of goal systems. Journal of Personality and Social Psychology , 42, 1017-1028
3. Deci, EL / Flaste, R. (1995): Why we do what we do . Understanding self motivation . Rochester: Penguin Books
4. Mento, AJ / Klein, HJ / Locke , EA, (1992): Relationship of goal level to valence and instrumentality. In: Journal of Applied Psychology , 66, S. 395ff.
5. Locke, EA / Latham , GP (1990): A theory of goal setting and task performance . Englewood cliffs, NJ, Prentice Hall
6. Self-study processes in e-learning, recognition of motivation theory and their understanding
7. In E-Learning Scenarios, Beate Haussmann
8. <https://www.novavizia.com/matritsa-za-upravljenie-na-vremeto-na-ajzenhauer-i-kovi/> Uhl , A. (2000): Motivation for Ziele, Anreize und Führung: an empirical study of an example Insurance contract. (Articles for translation; 37). Berlin (title: Hohenheim, Univ., Diss., 1998)
9. Frank Bush, Thomas Maier , "E-Tutor" (Beltz Verlag Weinheim and Basel 2002)
10. European Agency for Safety and Health at Work: 11. <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-stress>
10. Silke Löpman" Spatially distant and yet a team? - an empirical study to support virtual teams through Teamspace" May 2002, University of Hildesheim. 171
12. The Pandemic as a Stress Test for Education Copied by standartnews.com, <https://www.standartnews.com/balgariya-obrazovanie/gospozho-kotkata-mi-schupi-monitora445935.html>
13. Innovative methods of teaching and applying blended learning , https://sofrony.net/confer/7/Inov_methods.pdf

14. E-learning: blended learning - the best of both worlds ,
<https://www.ipa.government.bg/bg/eobuchenie-smesenata-forma-na-obuchenie-nay-dobroto-ot-dvata-svyata>
15. Blended learning, <https://webapi2016.eesc.europa.eu › content>
16. Blended learning: proven approaches to a growing trend ,
<https://www.schooleducationgateway.eu/bg/pub/latest/practices/blended-learningapproaches.htm>
17. E valuation in distance form of learning ,
<https://cpocreativity.com/%D0%BE%D1%86%D0%B5%D0%BD%D1%8F%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B5-%D0%BF%D1%80%D0%B8-%D0%B4%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%B0-%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B0-%D0%BD%D0%B0-%D0%BE/>
18. Instructions and criteria for assessment of distance learning in a professional field, file: /// C:
/Users/pc/AppData/Local/Temp/138.pdf
19. Distance learning - realities, advantages, barriers and trends,
http://oldweb.ltu.bg/jmsd/files/articles/14/14-18_R_Neykova.pdf
20. Types of evaluation components used in electronic training , https://e-university.tu-sofia.bg/epubl/files/1501_2-VOKIEO_Nuri-Hamza.pdf
21. Authentic assessment - an innovative method in determining the results of competency- based learning , https://www.researchgate.net/publication/328984184_Avtenticnata_ocenka_-
22. _inovativen_metod_pri_opredelane_rezultatite_ot_kompetentnostno_orientiranoto_obucenie 172
23. Evaluation of learning outcomes ,
https://theeducationvision.blogspot.com/2014/07/blogpost_8458.html
24. It's time to evaluate , <https://zaednovchas.bg/vreme-za-otsenyavane>

ORTAKLAR

InnoGrowth



ENTE NAZIONALE PER IL MICROCREDITO



ДП БГЦПО