

Eğitmenin Rehberi – ÖĞRETMEN İÇİN

Acil Sağlık Rehberi, Sağlık Bakanlığı Eğitim Becerilerine Bakış*

KATKI: Prof. Dr. M. Arif AKŞİT**

*İNAN H. Fazıl, KURT Zülfina, KUBİLAY İlknur. EĞİTİM BECERİLERİ, ÖĞRENİM REHBERİ, T.C. SAĞLIK BAKANLIĞI, TEMEL SAĞLIK HİZMETLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ, İLK YARDIM VE ACİL SAĞLIK HİZMETLERİ DAİRE BAŞKANLIĞI, ANKARA 2002 ve 2011 tarihli kitaplarından alınarak hazırlanmıştır

**Prof. Dr. Pediatri, Neonatoloji ve Ped. Genetik Uzmanı, Acıbadem Hastanesi, Eskişehir

Sağlık Bakanlığının beceriler konusunda hazırladığı kitap bu Bölümde ele alınacaktır. Kitap metinleri Garamond karakterinde olacak notların ise Calibri karakterinde yazılacaktır.

Afet Tıbbında Sağlık Bakanlığı Eğitim Becerileri de bir Bölüm altında ele alınmıştır. 2002 ve 2011 yayınları dikkate alınmıştır.

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Tıp Fakültesi Mesleki Beceriler Formu ile Bakanlık Formlarındaki benzerlikler doğaldır.

ANAHTAR VURGULAR

Değerli Bilgiler

- ✓ Hekimlikteki eğitim becerileri Sağlık Bakanlığın Kitapçığı temelinde de değerlendirilmektedir. Bu Ünite bu kitapçıktan alınan veriler, notlara dayanılmaktadır Yorumlarla irdeleme yapılmıştır

AMAÇ (Bu Bölümde verilen Bakanlık Eğitim olgusuna vurgu yapılmaktadır)

- EĞİTİM alan kadar eğitim verenin de önemli olduğu, eğitim veren kişinin belirli eğitsel beceriye sahip olması ve uygulaması istenir.
- Hekimlerin Eğitim Fakültesi yaklaşımı, özellikle Pedagojik Formasyondan geçemedikleri için bu durum her öğretim üyesi için bir bakıma zorunlu tutulmalıdır. Amerika'da doktora/uzmanlık sonrasında Pedagojik Formasyonu kazanmayana ders verilmemektedir.

ÖNERİLER

- ★ Rehberin tümünden incelenmesi, özellikle eğitim veren kişilerce aktif uygulanması önerilir.

Özet (Özellikle bireye özgü eğitim (Tuning) konusu belirtilmektedir)

- ❑ Bireyin konumu öne çıkmakta ve tüm eğitim buna göre yapılanmaktadır
- ❑ Farkındalık yaratmak, Motivasyon, İleriye doğru yardım, Geliştirmek, Olumlu değişim olmalıdır
- ❑ Bireye göre yapılandır, Eğitim metotların tümü, Temel bireyin gelişimi
- ❑ Eğitici bulmak zor, Bireyin özelliklerini algıla, Bireyin hedef arzusu önemlidir.
- ❑ **Eğitici özellikleri:** Etik boyutta olmalı, Mentor ve koç olabilmeli,
- ❑ Geri bildirimde göre yapı, Her bireye özgün yaklaşım, Bireyin talebi esas, Bilgilendirme sonrası işlem

Özet

Acil Sağlık Rehberi, Sağlık Bakanlığı Eğitim Becerilerine Bakış

Amaç: Sağlık Bakanlığının Eğitim Becerileri kitabından eğitilen ve eğiticiler için tanımlanan genel yaklaşım boyutu belirtilmektedir.

Dayanaklar/Kaynaklar: Duyarsam unutturum, görürsem hatırlarım, yaparsam anlarım felsefesi çerçevesinde yaklaşım yapılmaktadır.

Giriş: Klinik eğitim ile ilgili eğitsel yaklaşımın, genel klasik boyut ile sunulduğu görülmektedir.

Genel Yaklaşım: Yeterliğe dayalı eğitim planlanması yapıldığı, ancak sunum, tepegöz ve kâğıt yazma/tahta ile verilen eğitim konusu geniş olarak verilmektedir.

Yaklaşım: Bireylerin beceri kazanması temel olduğuna göre, yaklaşımların Mentor, Koç ve daha önemlisi Tuning/bereye göre uyarlanmış eğitim olması önerilmektedir.

Sonuç: Tüm eğitimlerde olduğu gibi, öncelikle beceriyi kazandırmak, sonra onu tutum ve davranışlara sindirilmesini sağlamak, daha sonra da gelişim ve değişimi yapabilecek boyuta çıkarılması ile eğitmen pozisyonuna gelmesi beklenmeli, daha doğrusu arzu edilmelidir.

Yorum: Eğitimde sonuç, insan hakları, sevgi temelinde etik ve empati yapmayı bireyin kişiliği olarak sağlaması ile olasıdır. Bunlar olmadığında diplomalı olur, eğitilmiş kabul edilmemelidir.

Anahtar Kelimeler: Eğitim yaklaşımları, Koçluk, Mentorluk, Tuning eğitimi

Outline

Under the Perspective of Ministry of Health, the Emergency Medicine Guideline

AIM: The Ministry of Health Guideline Booklet is considered for the educators and scholars at this Unit.

Grounding Aspects: You can forget when heard, remembered when seen, understands when perform proverb is the philosophy of this Unit.

Proceeding: The satisfactory perspectives are the planning at the education, thus, at this booklet, classical education and their methods are discussed.

Notions: For gaining as efficient and proficient at the Medial Education proficiency, Mentor, COACH and Tuning are the advisable one, thus only COACH method is discussed.

Conclusion: As for all the educational demand, first gain the proficiency, later and at the tutorial and act as a habit, later advancing and to be an educator, developing and advancing status is gained when a real evaluation is a target of the education.

The result at the education must be gaining humanistic respect, by emphatical approach and if not only be certified.

Key Words: Educational methods, COACH, Mentor and Tuning

Giriş

Sağlık Bakanlığının Acil Sağlık Rehberi, bu konuda eğitim veren kurumlar için bir standart niteliğinde olduğu için bu Kitap büyük bölümünün dikkate alındığı görülecektir.

ÖNSÖZ:

Eğitim Becerileri Rehber Kitabı, ilkyardım eğitimcilerinin ilkyardım konusunda yürütecekleri yeterliliğe dayalı eğitimde daha etkili olmalarına yardımcı olmak amacıyla düzenlenmiştir. Eğitim konuları, bilgi ve becerilerinin kalitesini artırmak amacıyla

uluslararası standartlara göre düzenlenerek standart hale getirilmiştir. Toplumda ilkyardım bilincinin geliştirilmesi, ilkyardım eğitimi almış kişilerin sayısının artırılması ve konuya gereken duyarlılığın gösterilmesi gerekmektedir. Eğitimcilerin, eğitim verecekleri ilkyardımcılara konunun hayati önem taşıdığını kavratmaları, yetişkin eğitimi prensiplerine göre eğitim vermeleri, uygulamaların bir standart dahilinde vermeleri de son derece önemlidir. Bu amaçla, Bakanlığımız tarafından ilkyardımcı yetiştirecek eğitimcilerin sayılarının ve eğitimlik bilgi ve becerilerinin artırılması amaçlanmaktadır. 22 Mayıs 2002 tarih ve 24762 sayılı Resmî Gazete’ de yayınlanan ilkyardım Yönetmeliği çerçevesinde, önümüzdeki yıllarda ilkyardım eğitimi almış sertifikalı ilkyardımcıların ve ilkyardım eğitimcilerinin sayılarının ve niteliklerinin artmasına ve toplumumuzun ilkyardım konusunda bilinçlendirilmesine katkı sağlayacak olan bu rehberin hazırlanmasında emeği geçen ilkyardım ve Acil Sağlık Hizmetleri Daire Başkanlığı çalışanlarına teşekkür ederim.

GİRİŞ: Bu Rehber Kitap, eğitimci ve katılımcıları eğitim süresince teorik ve pratik olarak desteklemek amacıyla, yeterliliğe dayalı eğitim ve yetişkin eğitimi prensiplerine uygun olarak hazırlanmıştır. Rehber Kitap, eğitimcilerin yeterli performansa ulaşmasını sağlayacak olan ve temel standart konuları içeren 10 adet eğitim planı ve konulara ait eğitici notlarını içerir. Her konunun eğitim planında; eğitimciler için bir örnek ve rehber niteliğinde olan amaç, hedefler, ısınma, giriş, işleniş, özet, değerlendirme, yöntem ve araç-gereç bölümleri bulunmaktadır. İsterse eğitimciler yeni bir örnek de geliştirebilirler.

...

Katılımcıların bilgi düzeyi ile ilgili değerlendirmeler, kurs öncesi ve ortası değerlendirme formları ile yapılır. Katılımcıların, başarılı kabul edilmeleri için kurs ortası soru formundan da en az %85 başarılı olmaları beklenir. Kurs ortası bilgi ve beceri değerlendirme formlarında en az %85 başarı kriterine ulaşamayan katılımcıların kurs sonuna kadar çalışma ve gelişmelerine destek olunarak başarılı olmalarına yardımcı olunur. ... 40 saat) eğitim becerileri programında teorik dersler 10 saat, pratik uygulamalar 16 saat, değerlendirme ve ısınma etkinlikleri ise 14 saat olarak planlanmıştır.

Yorum

Burada standart olarak sunulan klasik eğitim metodu temel alınarak hazırlanan bir yaklaşımdır. Aktif eğitimde, bireyin kendisinin yaparak öğrenmesi, hataları ile kavraması amaçlanmaktadır. Hata hastada olması söz konusu olamayacağına göre, drama ve modellerin maketler üzerinde, sanki gerçek gibi yapılması gerekmektedir. Akılda kalma oranı en yüksek ve tartışmasız, bireyin aktif kendisinin yapmasıdır.

Sorunların oluşması ile canlılarda, hastalarda tecrübe sahibi olmak yerine, en zor ve en imkânsız ortamların yaratılması ile tiyatro/senaryolar ile yaklaşımları yapmak önemli bir kazanç olmaktadır. Bu açıdan belirtilenlerin genel klasik boyut olduğu için, aradan geçen 3 saat sonra hatırlanma oranının maksimum %65 oranında olacağı, istenen oranın ise %85 üstü olduğu anımsanmalıdır.

EĞİTİM BECERİLERİ KURSUNUN AMAÇLARI

GENEL AMAÇ: Bu eğitim sonunda katılımcılar yeterliliğe dayalı eğitim konusunda bilgi, beceri ve tutum kazanacaklardır. Yetişkin öğrenme ilkelerine göre beceri kurslarına katılan kişiler; Eğitim konusuna ilgi duyarlar, Bilgi ve becerilerini, böylece mesleki performanslarını geliştirmek isterler, Kurstaki çalışmalara etkin olarak katılmayı isterler.

Bu rehberde vurgulanan uygulamalı ve katılımcı eğitim teknikleri aşağıdaki Çin atasözünde çok iyi ifade edilmiştir:

“DUYARSAM UNUTURUM, GÖRÜRSEM HATIRLARIM, YAPARSAM ANLARIM.” Konfüçyüs

AMAÇLAR: ☐ Kişilerarası eğitim becerilerini kullanma, ☐ Klinik eğitim (beceri eğitimi) yaklaşımını açıklama, ☐ Yetişkin eğitimi özelliklerini kullanma, ☐ Olumlu eğitim atmosferi oluşturma, ☐ Görsel-İşitsel araçları tekniğine uygun kullanma, ☐ Etkili bir sunum yapma, ☐ Küçük grup çalışması tekniklerini kullanma, ☐ Etkili bir gösterim (demonstrasyon) yapma, ☐ Yetiştiricilik (Koçluk) modelini etkili biçimde kullanma, ☐ Yeterliliğe dayalı değerlendirme araçlarını kullanma

Yorum

Yaparsan anlarım yaklaşımının oluşmadığı fark edilmelidir. Eğitim metotlarının Koçluk yapısından Mentorluğa ve daha sonra Tıp Eğitim Kongrelerinde de iletildiği gibi Tuning/akortlama eğitimi/bireye göre uyarlama boyutuna çıktığı kavranmalıdır. Burada belirli bir Bakanlık Standardı olarak yer verilmekte, ancak ESTUDAM Yenidoğan Dergisi (Sayı2) belirtilen usuller dikkate alınmalıdır.

K LİNİK EĞİTİME YAKLAŞIM, AMAÇ: Klinik eğitim (Beceri eğitimi) yaklaşımı tanımlama.
ÖĞRENİM HEDEFLERİ: ☐ Klinik eğitimin amacını söyleyebilme ☐ Beceri eğitiminin ilkelerini söyleyebilme ☐ Klinik eğitim yaklaşımının ana özelliklerini sayabilme ☐ Yeterliliğe dayalı eğitimi (YDE) söyleyebilme ☐ Yeterliliğe dayalı eğitimin başarılı olması için yapılması gerekenleri sayabilme ☐ Beceri eğitiminde öğrenmeye hakim olma yaklaşımını anlatabilme ☐ Öğrenmeye hakim olmak için yapılacak değerlendirmeyi söyleyebilme ☐ hümanistlik eğitim tekniğini açıklayabilme ☐ Yeterliliğe dayalı eğitimde performans düzeylerini sayabilme ☐ Eğitmen ve katılımcıların sorumluluklarını sayabilme ☐ Eğitmen olma sürecini söyleyebilme

YÖNTEM: ☐ Soru-cevap ☐ Anlatma

ARAÇ GEREÇ ve MATERYAL: ☐ Flipchart ☐ Tepegöz

İSİNMA: Fıkra anlatılır.

GİRİŞ: Konunun amaçları açıklanır, Katılımcılara meslekleri ile ilgili beceri gerektiren bir kursa katılıp katılmadıkları ya da meslekleri ile ilgili beceri gerektiren işleri nasıl öğrendikleri sorularak deneyimleri paylaşılır.

İŞLENİŞ: ☐ Beceri eğitiminin amacı tartışılır ve eksiklikler tamamlanır. ☐ Beceri eğitiminin ilkeleri ve ana özellikleri örnekler verilerek açıklanır. ☐ Katılımcılara yeterlilik ve performans sözcüklerinden ne anladıklarını ikili gruplar halinde tartışmaları istenir. Bir gruba açıklattırılır, diğerlerine ilave etmek istedikleri ya da farklı bir ifade kullanmak isteyip istemedikleri sorulur. Yeterliliğe dayalı eğitim ile ilgili gerekli açıklamalar yapılır. ☐ Katılımcılardan geçen bir haftalık eğitim sürecinde kendi öğrenmelerini nasıl takip ettikleri, buna fırsat bulup bulamadıkları ve nedenleri sorulur. Öğrenmeye hâkim olmayı açıklamaları istenir. Yapılan açıklamalarda eksiklikler giderilir. Doğrular vurgulanarak öğrenmeye hâkim olma yaklaşımı netleştirilir. ☐ Katılımcılardan ikili gruplar halinde çalışarak boş bir kâğıda hümanistlik kelimesini ifade eden birkaç ifade yazmaları istenir. Hümanistlik yaklaşımın eğitimdeki yerinin ne olabileceği sorulur ve anlamı açıklanır. ☐ Anatomik modellerle çalışmanın yararları ve beceri kazanma aşamaları açıklanır. ☐ Grup ikiye ayrılır. Bir gruba beceri eğitiminde eğitmenin sorumlulukları diğer gruba da katılımcıların sorumlulukları sorularak düşünmeleri istenir. Cevaplar Flipchart yazılır, eksiklikler tamamlanarak konu tekrarlanır. ☐ Eğitmen olma süreci kısaca açıklanır.

DEĞERLENDİRME: 1. Klinik eğitimin amacı nedir? 2. Beceri eğitiminin ilkeleri nelerdir? 3. Yeterliliğe dayalı eğitim nedir? 4. Eğitmen ve katılımcıların sorumlulukları nelerdir?

EĞİTİCİ NOTLARI:

1. Klinik eğitimin (Beceri eğitimi) amacı nedir? Klinik eğitimin amacı, sağlık çalışanlarının mesleki performanslarını geliştirerek başvurana ya da hizmeti alan kişilere güvenli ve yüksek kalitede hizmet vermektir.

Eğitimin amacı, temel yaşam desteği, koma pozisyonu, kanamanın durdurulması, danışmanlık verme gibi belli bir işlem veya etkinlik için gerekli olan bilgi, tutum ve beceriyi kazandırmaktır. Eğitimde kazanılan becerilerin eğitimden hemen sonra kullanılacağı kabul edilir.

Öğretim ise sıklıkla gelecekteki hedefler bağlamında kullanılır. Örneğin kişiler gelecekte hemşire veya doktor olmak için üniversiteye giderler, öğretim kişiyi bu rolleri yapacak şekilde bilgi ve beceri ile donatır, kişi rolü üstlendiğinde ise kendisine öğretilmiş olanlardan belli bir durum için gerekenleri seçer.

Bilgi aktarmada veya tutum değiştirmede ne kadar etkili olunursa olunsun, katılımcılar beceri veya etkinliği yeterli şekilde uygulayamıyorlarsa eğitim başarısız kabul edilir, eğitmenler katılımcıların kurstan sonra mesleklerinde daha verimli olabilmeleri için gereken temel bilgi, tutum ve beceriyi verme yönünde gayret göstermelidir.

2. Beceri eğitiminin ilkeleri nelerdir? Katılımcı öğrenmeye hazır hale getirilmelidir. Katılımcılar öğrenmeye hazır hale geldiklerinde en verimli öğrenme gerçekleşir. Güdülenme içsel bir dinamik olmasına rağmen, katılımcıların güdülerini besleyecek bir atmosfer yaratmak eğitmenin elindedir. Yetişkinlere daha önceden bildikleri ya da yaşadıkları bilgilere dayanarak öğretmelidir. Çünkü, yetişkinler öğrenirken daha önceden bildikleri veya deneyimleri olan konulara daha kolay uyum sağlarlar ve bunların üzerine daha kolay bilgi inşa ederler. Katılımcılara neleri öğrenmeleri gerektiği anlatılmalıdır. Bu nedenle konu hedefleri konunun başında net bir şekilde açıklanmalıdır. Çeşitli eğitim teknikleri ve yöntemleri kullanarak öğrenme kolaylaştırılmalıdır. Bir eğitmen denetiminde, gerçeğe benzer ortamlarda bir beceriyi kazandırmak ve beceride yeterli hale getirmek önemlidir. Gerçeğe benzer ortamlar vaka sunumlarına dayalı oyunlar, role-play'ler, canlandırmalar ya da anatomik modeller ile uygulama yaptırarak sağlanabilir. Öğrenme ortamı gerçeğe ne kadar yakın olursa, öğrenmede o kadar etkili olur. Beceride yeterli seviyeye ulaşmak için tekrar yapmak gereklidir. Kurallarına uygun geri bildirim verilmelidir: -Uygulamadan hemen sonra yapılmalıdır, -Olumlu olmalıdır, -Yargılayıcı olmamalıdır.

3. Klinik eğitim yaklaşımının ana özellikleri nelerdir? Yeterliğe dayalıdır, Öğrenmeye hâkim olma kavramından yola çıkar, Yeni beceriler öğrenmede hûmanistlik eğitim teknikleri kullanılır,

4. Yeterliğe dayalı eğitim (YDE) nedir? Geleneksel eğitim sürecinden farklı olan yeterliliğe dayalı eğitim modelinin esası yaparak öğrenmedir. YDE, temelde sosyal öğrenme teorisine dayanır. Bu teoriye göre, ideal şartlar oluşturulduğunda en hızlı ve etkili öğrenme bir beceri veya etkinliği ustaca yapan bir kişiyi gözlemleyerek gerçekleşir.

YDE, mesleki performansta başarılı olmak için mutlaka gerekli olan becerileri kazandırır ve katılımcıların bildiklerinden çok performanslarını (bilgi, tutum ve becerilerini) dikkate alır. YDE'de, klinik eğitmen geleneksel öğretmen rolünden çıkmıştır ve öğrenmeyi kolaylaştıran, rehber olan ve destekleyen bir yetiştirici rolüne girmiştir.

5. Sunum tipine göre hatırlama yeteneği ilişkisi nedir? YDE bilimsel temele dayanmaktadır. Tabloda da gösterildiği gibi, kişilerin katılımcı yöntemlerle öğrendiklerinde, hatırlama yetenekleri dinleme ve okuma gibi pasif yöntemlere göre çok daha fazla artmaktadır.

Sunum Tipine Göre Hatırlama Yeteneği

Sunum Tipi Hatırlama Yeteneği; 3 saat sonra 3 gün sonra Sözlü, tek yönlü ders (konferans) %25 %10-20 Yazılı (okuma) %72 %10 Görsel/sözel (görsel araçların kullanıldığı anlatım)

%80 %65 Katılımcı (oyunlar, vaka çalışmaları) %90 %70 (Kaynak: Hacettepe Halk Sağlığı Vakfı Yayınları, Eğitim Becerileri Rehberi, 1999)

6. Yeterliliğe dayalı eğitimin (YDE) başarılı olması için yapılması gerekenler nelerdir? ☐ Öğretilecek beceri ve etkinlik ana basamaklara bölünür, ☐ Basamaklar çözümlenerek nasıl öğretilbileceği ve nasıl öğrenilebileceği araştırılır. Bu süreç standardizasyon olarak adlandırılır, ☐ Uygulama standart hale getirildikten sonra basamak ve işlemlerin öğrenilmesini kolaylaştırmak ve performansı ölçmek için öğrenim rehberleri ve değerlendirme rehberleri kullanılır.

7. Beceri eğitiminde öğrenmeye hâkim olma yaklaşımı nedir? Öğrenmeye hâkim olma yaklaşımına göre, yeterli zaman ayrıldığı ve uygun eğitim yöntemleri kullanıldığı takdirde her katılımcı kendisine verilenleri alabilir. Bu yaklaşımda hedef, katılımcıların %100'ünün öğretilen bilgi ve beceriyeye hâkim olmalarını sağlamaktır.

8. Öğrenmeye hâkim olma yaklaşımında hangi eğitim yöntemleri kullanılır? Katılımcıların bir kısmı yeni bilgi ve becerilere çok kısa sürede hâkim olurken, bir kısmının daha uzun süreye ya da farklı eğitim tekniklerine ihtiyacı olacaktır. Kişilerin öğrenme biçimleri de farklılık gösterir. Kimileri okuyarak ya da yazarak öğrenirken, kimileri de görerek öğrenirler. Etkili öğrenme stratejilerinde bu farklılıklar göz önüne alınır ve çeşitli eğitim yöntemleri bir arada kullanılır.

Eğitim yöntemleri şunlardır: ☐ Düz anlatım ☐ Gösterim (Demonstrasyon) ☐ Koçluk yapma ☐ Beyin fırtınası ☐ Canlandırma (Simülasyon) ☐ Rol-play ☐ Tartışma ☐ Vaka çalışması ☐ Soru-cevap ☐ Oyun ☐ Grup çalışması

Eğitmen bir beceri veya etkinliği anlatır, anatomik model üzerinde ya da slayt seti veya video gibi başka bir eğitim aracı kullanarak beceriyi gösterir. Uygulama gösterildikten ve tartışıldıktan sonra katılımcılar uygulama yapmaya başlarlar. Katılımcılar uygulama yaptıkları dönemde klinik eğitmen, yetiştirici (koç) rolüne girer.

Eğitiminin koçluk yapmasının yararları şunlardır: ☐ Uygulama yaparken katılımcıları gözlemler, ☐ Yol gösterir, ☐ Gelişmelerini takip eder, ☐ Sorunları çözmelerine yardımcı olur, ☐ Geri bildirim verir, ☐ Katılımcıların yönlendirdikleri öğrenim deneyimlerini paylaşır, ☐ Kolaylaştırıcı rol oynar.

9. Öğrenmeye hâkim olma yaklaşımında değerlendirme nasıl yapılır? Geleneksel sınav yönteminde kurstan önce ön test, kurstan sonra da son test yapılır. Bu sınavlar katılımcıların bilgi artışını belgelemek için yapılırdı ve bilgi düzeyindeki değişikliğin mesleki performansı nasıl etkileyeceği bu nedenle göz ardı edilirdi. Öğrenmeye hâkim olma yaklaşımında ise katılımcıların öğrenme düzeylerinin sürekli olarak değerlendirilmesi felsefesi yatar. Bu yaklaşımda eğitmen katılımcıların gösterdikleri gelişmeleri bir sır gibi kendisine saklamaz, bu gelişmeler hakkında düzenli olarak katılımcılara bilgi verir.

Öğrenmeye hâkim olma yaklaşımında değerlendirmenin özellikleri şunlardır: ☐ Yeterliliğe dayalıdır. Kursun hedeflerine yönelik değerlendirme yapılarak, katılımcıların sadece yeni bilgi edinmeleri değil, mesleklerine uygulayabilecekleri temel bilgi ve tutumları kazanmaları sağlanır. ☐ Dinamiktir. Eğitmenlere sürekli ve karşılıklı geri bildirim sayesinde katılımcıları kursun (bilgi) amaçlarına ulaşmada hangi seviyede olduklarını iletme olanağı verir. Bazı kurslarda kurs öncesi/ sonrası test yöntemlerinde eğitmenler genellikle doğru yanıtları birlikte gözden geçirmezler. Bunun sonucunda katılımcılar önemli bilgilerden mahrum olarak kurstan ayrılırlar. ☐ Daha az stres yaratır. Katılımcılar bireysel ve grup olarak kendilerinden ne öğrenmeleri beklendiğini, bilgilere nasıl ulaşabileceklerini bilirler. Eğitmenleri ile tartışma imkanları vardır.

Kurs öncesi değerlendirmede, kursa başlarken katılımcıların bilgi düzeyi değerlendirilir. Eğitmen; hangi konulara daha çok değinmesi gerektiği, hangi konuları ise daha kısa sürede

işleyebileceği konusunda fikir sahibi olur. Katılımcılar, sonuçlarına göre güçlü ve eksik yanlarını öğrenir, eksiklerini gidermeye çalışır.

Kurs ortası değerlendirmede, katılımcıların eğitim ortamından, eğitimcilerden, konuların işleniş şekline olan memnuniyet ya da memnuniyetsizlikleri değerlendirilir. Katılımcıların yeni bilgileri edinmede gösterdikleri gelişme değerlendirilir. Sonuçlar katılımcılar ile paylaşılır.

10. hümanisttik eğitim tekniği nedir? Bu teknikte, insan vücuduna çok benzeyen anatomik modeller kullanılır. Bunun yanında öğrenmeyi kolaylaştıran slaytlar ve video bantları da kullanılabilir. Klinik eğitimi yürütürken hümanisttik eğitim teknikleri kullanmak zorunludur.

Anatomik modellerle çalışmanın yararları şunlardır: Öğrenmeyi kolaylaştırır, Eğitim zamanını kısaltır, Hastanın maruz kalacağı riski minimuma indirir, Beceride yeterlik seviyesine ulaşmak için gereken vaka sayısını azaltmakta hastaya zarar verebilecek hataları düzeltme olanağı verir.

11. Yeterliliğe dayalı eğitimde performans düzeyleri nelerdir? Katılımcılar, hasta üzerinde çalışmaya başlamadan önce anatomik modeller, slaytlar, video bantlar ve diğer eğitim gereçlerini kullanarak kolaylıkla beceri kazanabilir ve beceride yeterlik düzeyine gelebilir.

Becerinin öğrenilmesinde gözlenen performans düzeyleri şunlardır: Beceri kazanma: Uygulanması gereken beceri ve etkinliğin basamaklarını ve gerekiyorsa basamakların sırasını bilir, ancak yardıma ihtiyacı vardır. Beceride yeterlik: Uygulanması gereken beceri veya etkinliğin basamaklarını ve gerekiyorsa basamakların sırasını bilir ve tek başına yapabilir. Beceride ustalaşma: Uygulanması gereken beceri veya etkinliğin basamaklarını ve gerekiyorsa basamakların sırasını bilir ve yetkin bir şekilde yapabilir.

12. Katılımcılar hasta üzerinde çalışmaya başlamadan önce eğitmen ve katılımcıların gerçekleştirmesi gerekenler nelerdir? Eğitmen, anatomik modeller, eğitim slaytları, video filmleri kullanarak kazanılması gereken becerileri hasta ile olan ilişkileri defalarca tekrarlayarak göstermelidir.

Katılımcılar, gözetim altında gerçek duruma benzer ortamda anatomik modeller üzerinde hem becerilerini hem de hasta ilişkileri uygulamalarını defalarca tekrarlayarak yapmalıdır. Katılımcılar, ancak model üzerinde çalışmalarla beceri kazandıktan ve beceride yeterlilik seviyesine geldikten sonra gerçek hasta ile çalışabilirler.

13. Eğitmen ve katılımcıların sorumlulukları nelerdir? Eğitmen, katılımcının yeterliliğe ulaşamadığı durumlarda şunları yapmalıdır; Eğitim yöntemlerini gözden geçirmelidir, Yöntemlerini geliştirmelidir, Daha çok pratik yapma olanağı sağlamalıdır.

Eğitmenin sorumlulukları şunlardır; Gruptaki kişiler arasında sağlıklı bir iletişim ortamını oluşturmak, Grubu öğrenmeye istekli hale getirmek, Öğrenmeyi kolaylaştırmak, Yeni bilgi ve becerinin kazanılmasında rehberlik etmek, Örnek tutumlar sergilemek, Grubu olumlu olarak yönlendirmek ve koçluk yaptırmak, Eğitim sonunda eğitim hedeflerine ulaşmayı sağlamak.

Katılımcıların sorumlulukları şunlardır; Olumlu eğitim ortamının yaratılmasına katkıda bulunmak, Bilgi ve deneyimlerini paylaşmak, Etkin katılımında bulunmak, Örnek tutumları uygulamak

Klinik eğitimde öğrenim hedeflerine ulaşma sorumluluğu, eğitmen ve katılımcılar arasında paylaşılır. Eğitmenin sorumluluğu, sadece katılımcıların sınavda yüksek puan almalarını sağlamak değil, beceri ve etkinliklerde de tam bir yeterliliğe ulaşmalarını sağlamaktır.

14. Eğitmenlerin seçimi ve eğitimi nasıl olmalıdır? Başarılı bir eğitimin anahtarı bilgi ve deneyimleri aktarabilmektir. Her biri kendi alanında uzman olan sağlık çalışanları, eğitmen olduklarında bilgi ve becerileri başkalarına nasıl aktaracaklarını öğrenirler.

Klinik beceri kursu düzenlenirken belki de en çok dikkat edilmesi gereken nokta eğitmenlerin seçimidir. Geçmişte akademik olarak başarılı ve klinik becerilerde ustalaşmış olan herkesin iyi eğitmen olacağı sanılıyordu. Oysa günümüzde, dünyanın çeşitli ülkelerinde klinik bir beceriyi bilmek ve uygulamak ile o bilgi ya da beceriyi öğretmenin birbirinden tamamen farklı şeyler olduğu bilinmektedir.

Eğitmen adaylarını seçerken aşağıdaki kriterler göz önünde bulundurulmalıdır: ☐ Beceride ustalık: Klinikte eğitim verecek olan eğitmen öncelikle öğretilecek klinik beceride uzman bir hizmet sunucu olmalıdır. ☐ Eğitime ilgi duymak: Çoğu Klinisyen başkalarını eğitmektense mesleklerini icra etmeyi tercih eder. Eğitimle gerçek alanda ilgilenen bir sağlık çalışanı, eğitim becerilerini öğrenmek ve uygulamak için gereken zamanı ayırmaya istekli olmalıdır. ☐ Alçak gönüllülük: Hatalarını kabul edebilen, katılımcılarla iyi iletişim kurabilen ve onları yüreklendiren kişiler iyi eğitmen olabilirler. Katılımcılara, kendilerinin en iyi olduğunu, kendi seviyelerine ulaşmanın zor olduğunu ispatlamaya çalışan ve katılımcıların istek ve özgüvenlerini yıkan kişiler eğitmen olamazlar.

15. Eğitmen olma süreci nasıl olmalıdır? ☐ İlk olarak Klinisyen hizmet becerilerini kazanarak beceride uzmanlaşmak (ustalaşmak) gerekir. ☐ Uzmanlık konusunu başkalarına etkili bir şekilde aktarabilmek için "Eğitim Becerileri Kursu'na katılmak gerekir. Bu kurs ile; temelinde yetişkin öğrenme prensipleri yatan yetiştiricilik, hümanistlik eğitim teknikleri ve klinik işlemin uygulanmasında standart yaklaşım kazanılmış olur. Ayrıca, katılımcıların performansını değerlendirmede yeterliliğe dayalı öğrenim ve değerlendirme rehberlerini kullanma, yeni bilgiyi aktarmada etkili sunum yapabilmek için sınıf dersleri, gösterim, oyunlaştırma, vaka çalışmaları ve grup tartışmalarını da öğrenirler. ☐ Bu kursta, görsel-işitsel araçlar ve diğer eğitim materyallerini kullanmayı öğrendikten sonra, uzman eğitmenin yanında yardımcı eğitmen olarak çalışmak gerekir. Yeni eğitmen, daha sonraki kurslarda deneyim kazandıktan sonra, ihtiyaç duydukça kendi isteği ile uzman eğitime baş vurur.

Yorum

Bir eğitimin etkin ve verimli olduğu esere bakarak anlaşılabilir. Bir birey öncelikle eğitim almaya talip olmalı, talep etmelidir. Bu talebi yapabilecek boyutta olmalıdır, ki bunun temeli ruhsal ve düşünce mantığı açısından en azından yeterli olmalıdır. Yeterlilik boyutu sevgi ile anlaşılabilir. Seven kişi öğrenmeye, eğitime açıktır ve ben biliyorum'dan çok, ben öğrenmek istiyorum, yapmak istiyorum ve daha ileri, gelişimi talep ediyorum demelidir. Her olay, her olgu bir hoca gibi gelişim ve değişimine açık olmalıdır. Devamlı eğitim yaklaşımı bir sağlık elemanının felsefesi olmalıdır.

İçinde istek ve sevgi olmayan kişiyi eğitmemeniz gereklidir. Akıl, zekâ ve bilgi üstün olsa bile, kullanılmasında sorun çıkabilecektir ki, olasılık bile Afet Tıbbında kabul edilebilir olamaz.

YETİŞKİN EĞİTİMİ AMAÇ: Yetişkin eğitimi özelliklerini uygun eğitim verme.

ÖĞRENİM HEDEFLERİ: ☐ Yetişkinin tanımlayıcı özelliklerini söyleyebilme ☐ Öğrenmede çocuk ve yetişkin arasındaki farkları söyleyebilme ☐ Yönlendirilmiş (Bankacı tip) eğitimin özelliklerini söyleyebilme ☐ Yetişkin öğrenme prensiplerini söyleyebilme ☐ Yetişkin eğitiminin tanımını söyleyebilme ☐ Yetişkin eğitiminin amacını söyleyebilme ☐ Yetişkin eğitiminin 4 ana özelliğini

sayabilme ☐ Yetişkinin eğitimden beklentilerini söyleyebilme ☐ Yetişkin eğitimi (katılımlı) ve yönlendirilmiş (bankacı tip) eğitim arasındaki farkları sayabilme ☐ Eğitim etkinliklerinde yetişkin eğitimi özelliklerini uygulayabilme

YÖNTEM: ☐ Düz anlatım ☐ Soru-cevap ☐ Beyin fırtınası ☐ Oyun

ARAÇ GEREÇ MATERYAL: ☐ Tepegöz ☐ Flipchart ☐ Eğitim özelliklerinin yazılı olduğu renkli kağıtlar

ISINMA: Katılımcılardan ikili grup olmaları ve arkadaşlarında olmasını düşündükleri 5 özelliği göstermeden yazmaları istenir. Daha sonra, gruplarda bu özelliklerle arkadaşlarının söyledikleri özellikleri karşılaştırmaları istenir ve konu ile ilişkisi kurulur.

GİRİŞ: Katılımcılara bir yavru, bir yetişkin zürafanın çizili olduğu resim gösterilerek ormanda yaşayan bu iki zürafanın ne gibi farkları olabileceği sorulur.

EĞİTİCİ NOTLARI:

1. Yetişkinin tanımlayıcı özellikleri nelerdir? ☐ Çocuklara göre daha büyük vücutlara sahip olmak, ☐ Çok miktarda deneyime sahip olmak, ☐ Yerleşmiş alışkanlıklara sahip olmak, ☐ Otoriteye karşı bir direnç ve refleks geliştirmek, ☐ Verilecek kararlara ve çözülecek sorunlara sahip olmak, ☐ Öğrenen bir kişi olma dışında sorumluluklar sahip olmak, ☐ Tutum, değer ve eğilimlerden oluşan duygusal bir çerçeve geliştirmiş olmak, ☐ Değişik seçeneklere sahip olmak, ☐ Kuvvetli desteğe ve yardıma cevap vermek ☐ İhtiyaçlarına yönelik davranışlara sahip olmak, ☐ Kendini kontrol edebilmek ve kısıtlı duygusal cevap vermek, ☐ Bir geçmişe sahip olmak ancak şartlara göre değişebilmek, ☐ Öğrenme ile ilgili kuvvetli istek geliştirebilmek, ☐ Katabilecek fikirlere sahip olmak, ☐ Geri kalmaktan korkmak, ☐ Gururlu olmak.

Yetişkin eğitimi, çocuk ve genç eğitiminden farklı özellikler taşır. Yetişkinlerin özellikleri nedeniyle eğitim atmosferi ve öğrenme ortamı da buna bağlı olarak değişiklikler göstermektedir. Böyle bir eğitimde eğitimcilerin, katılımcıların farklı bir grup olan yetişkinler olduğunu, bu kişilerin artık okul sıralarındaki öğrenciler gibi düşünmediklerini, yetişkinlerin değişik öğrenme biçimleri ve ihtiyaçlara sahip olduklarını bilmeleri gerekmektedir.

2. Yetişkin ve çocuk öğrenmesi arasındaki farklar nelerdir? ☐ Yetişkinler sık tekrar gerektirmeden öğrenirler, oysa çocuklar öğrenirken sık tekrara gereksinim duyarlar, ☐ Yetişkinler örnek yaşantılara dayalı genellemeler yapabilecek yeterli tecrübeye sahiptirler, oysa çocuklar öğrenirken genellemeler yapmakta güçlük çekerler ve deneyimleri arttıkça öğrenmeleri kolaylaşır, ☐ Yetişkinlerde benlik kavramı oldukça gelişmiştir, oysa çocuklarda benlik kavramı fazla gelişmemiştir, ☐ Yetişkinler çevrelerine bağımlı değildirler, oysa çocuklar büyüklerine ve çevrelerine bağımlıdır, ☐ Yetişkinler kendilerini yönlendirebilirler ve ne öğrenmek istediklerini tanımlayıp ifade edebilirler, oysa çocuklar büyükler tarafından yönlendirilmeye ihtiyaç duyarlar, ne öğrenmek istediklerini bilemezler ve büyükler tarafından öğrenmeleri gerekenler söylenince öğrenirler, ☐ Soyut düşünebilir ve öğrenebilirler, oysa çocukların yetişkinlere göre kavramları ve deneyimleri daha az olduğu için öğrenirken daha çok somut kavram ve örneklerle öğrenirler. ☐ Yetişkinler öğrendiklerini hemen uygulamak isterler, oysa çocuklar öğrendiklerinin birçoğunu hemen uygulamazlar ve ilerideki yaşantılarına ertelerler. ☐ Yetişkinler eğitime gönüllü olarak katılırlar ve beklentilerini karşılamayan eğitimden uzaklaşırlar, oysa çocuklar eğitime zorunlu katılırlar ve uzaklaşma şansları yoktur. ☐ Yetişkinlerin eğitimden beklentileri genellikle oldukça yüksektir, oysa çocukların beklentileri sadece sınıflarını geçmektir.

3. Yönlendirilmiş (bankacı) eğitimin özellikleri nelerdir? ☐ Eğitimci öğretir, eğitilen öğretileni alır, ☐ Eğitimci her şeyi bilir, eğitilen hiçbir şey bilmez, ☐ Eğitimci düşünür, eğitilen hakkında düşünülen kişidir, ☐ Eğitimci konuşur, eğitilen dinler, ☐ Eğitimci terbiye eder, eğitilen terbiye edilir, ☐ Eğitimci

seçimi yapar, eğitilen itaat eder, ☐ Eğitimden faaldır, eğitilen hayal kurar, ☐ Eğitimden içeriği belirler, eğitilen uyum sağlar, ☐ Eğitimden öznedir, eğitilen nesnedir.

Bu eğitim anlayışı öğrenen ve öğretene birbirinin karşıtı olarak görür. Öğretmen konumundaki kişi, bilgiyi hiçbir şey bilmediğini varsaydığı kişiye bankaya yatırmış gibi verir.

4. Yetişkin öğrenme prensipleri nelerdir? ☐ Eğitimin konusuna ilgi duyma, ☐ Bilgi ve becerilerini geliştirmek suretiyle mesleki performanslarını geliştirme, ☐ Eğitimdeki çalışmalara etkin olarak katılma. Bu prensipler, yetişkinin öğrenme ihtiyaçlarına dayalıdır, mesleki sorumluluklarıyla bağlantılıdır ve pratiktir.

5. Yetişkin eğitimi nedir? Yetişkinlerin bilgi ve deneyimlerinden olumlu bir şekilde yararlanılarak yapılan eğitimidir. Yetişkin eğitimi, eğitmenden öğrenene doğru giden pasif bir iletişim değildir. Yetişkin eğitiminde baskın ve otoriter eğiticinin hiç yeri yoktur. İlişki karşılıklı saygıya dayanır. Eğitimci, bir öğretmen değil bir yetiştirici ve kolaylaştırıcı rolündedir. Yetişkinler öğrenme sürecine faal olarak katıldıkları zaman daha iyi öğrenirler. Masa ya da sıraların arkasında pasif oturarak ders görmek yetişkinlerin yapılarına uygun değildir.

6. Yetişkin eğitiminin amacı nedir? ☐ Katılımı sağlamak ☐ İş ile ilgili performansı artırarak mesleki yeterlilik sağlamak ☐ İşin ve hizmetin kalitesini arttırmak

7. Yetişkin eğitiminin 4 ana özelliği nedir? ☐ Eğitim, yetişkinin deneyimlerine dayalı olarak yapılmalıdır. Çünkü yetişkinlerin yaşam süresince geliştirilmiş zengin bir deneyimleri vardır. ☐ Öğrendiklerini uygulama ve öğrendikleri ile yaşantısı arasındaki ilişkiyi görme fırsatı verilmelidir. ☐ Kişisel katılım göz önünde tutulmalıdır. Bunun için değişik katılımcı eğitim yöntemleri kullanılmalıdır ☐ Programdan değerlendirmeye kadar bütün öğrenme sürecine faal olarak katılmalıdırlar.

8. Yetişkinlerin eğitimden beklentileri nelerdir? ☐ Eğitimin kendi konuları ve işleri ile bağlantılı olmasını isterler, ☐ Eğitim kendi konuları ile ilgili ise motive olurlar, ☐ Eğitimde aktif katılımında bulunmak isterler, ☐ Eğitimde çeşitlilik arzularlar, ☐ Olumlu geri bildirim isterler, ☐ Kişisel kaygıları vardır, ☐ Güvenli eğitim ortamı isterler, ☐ Eğitim sırasında özgün birer birey olarak görülmek ve sık sık önemli olduklarını hissetmek isterler, ☐ Özgüvenlerini korumak isterler, ☐ Kişisel ihtiyaçlarının göz önüne alınmasını isterler,

9. Yetişkin eğitimi (katılımlı) ve yönlendirilmiş eğitim (bankacı tip) eğitim arasındaki farklar nelerdir? ☐ Yetişkin eğitiminde amaçlar, katılımcıların bireysel ihtiyaçları göz önüne alınarak isteğine göre düzenlenir. Yönlendirilmiş eğitimde ise önceden belirlenmiş amaçlar değiştirilmez. ☐ Yetişkin eğitiminde eğitim yöntemleri konusunda katılımcıların görüşleri alınır. Yönlendirilmiş eğitimde ise eğitimci uygun eğitim yöntemine karar verir ve bu karar değiştirilmez. ☐ Yetişkin eğitiminde problem çözümüne, kaynak ve materyal kullanımına, tartışma ve yaşayarak öğrenmeye önem verilir. Yönlendirilmiş eğitimde ise, konferans, okuma ve ezber yoluyla öğrenme beklenir. ☐ Yetişkin eğitimi, eğitilenleri karar verme sürecine katarak düşünce, öneri ve eleştirilerini söylemelerine izin verir. Yönlendirilmiş eğitimde ise, eğitilenlerin eleştirileri ve önerileri sorulmaz. ☐ Yetişkin eğitimi, eğitim sırasında ortaya çıkan problemlerin çözümlenmesine izin verir. Yönlendirilmiş eğitimde ise programın uygulanmasını kesintiye uğratabilecek sorunların ortaya çıkmasından kaçınılır. ☐ Yetişkin eğitimi, eğitilenler arasında iş birliğini teşvik eder, açıklık ve güven sağlar. Yönlendirilmiş eğitim ise, eğitilenler arasında rekabeti teşvik eder. ☐ Yetişkin eğitimi, eğitilenlerin kendi kendilerini değerlendirmelerini teşvik eder ve fırsat verir. Yönlendirilmiş eğitim ise, başarı ve gelişmeleri kişisel olarak ve formal testler aracılığı ile değerlendirir. ☐ Yetişkin eğitimi, eğitilenlerin eğitimle ilgili son değerlendirmeye katılmalarını sağlar. Yönlendirilmiş eğitimde ise eğitimci son değerlendirmeyi kendisi yapar ve gerekli değişikliklere kendisi karar verir.

Yorum

Erişkin eğitiminde daha önceden kalan bilgiler ve tecrübeleri değiştirmek, olgunlaştırmak zor veya imkânsız gibidir. Ben biliyorum yaklaşımı en zor olan ve eğitim dışına çıkarılma gerekçesi olabilir.

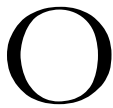
Ayrıca bazı yaklaşımlar geleneksel ve standart haline getirilerek, değişim imkansızlaştırılmaktadır. Erişkinde yetkin ve yeterli olup, eğitilebilen kişilere, alıcı, fikri ve vicdanı hür ve açık olarak verilebilir ve kolay alırken, çocuklarda ise tekrarlanmanın daha fazla ve aynı olmasa da benzer yaklaşımlar tekrarlanmalıdır.

Bir kişi ilk birkaç yapması ile öğrenirken, daha sonra beğeni boyutu fazla yapar ve daha sonra da uzmanlaşmış olur. Uzmanlaşmanın en önemli bulgusu, yaptığını tenkit etmesi daha idealine ulaşmak için çaba sarf etmesidir. Ben güzel yaptım durumu, uzmanlaşmanın en önemli verisidir.

Akademik olma ise gelişim ve değişimin bilimsel boyutta yaparak bunu emsal olabilecek ve eğitime katkısı olabilecek boyuta taşınmasıdır.

Eğitim bir şeyi öğrenmesi ve beceri kazanmanın ötesidir, kendisinin de eğitici olabilmesidir. Bildiğini aynen değil, daha geliştirerek halkayı tamamlaması istenir. En iyi eğitim almak, eğitim vermek ile olasıdır.

Eserin irdelenmesi, yapılan sanat eseri, tablonun yorumu gibi, her eğitimin de eğitilenler tarafından yapılması, uzmanlaşma açısından önemlidir. Bir irdelemede çok kötü ve kötü yok ise değişim ve gelişimde sorunlar olmaktadır. Demokratik ortamda tenkit varken, sert ve zorlamalı olanda tenkit olamaz. Bir eğitimde üstün düzeyde tenkit yapabilecek birey yok ise ve iyi, güzel deniliyorsa, ya o eğitilenlerin düzeyinin altında veya sadece sertifika almaya gelenlere eğitim! yapılmıştır, anlamını taşımaktadır. Ayrıca güzel veya iyi ile kötünün da içi doldurulmalıdır.



OLUMLU EĞİTİM ATMOSFERİ AMAÇ: Olumlu eğitim atmosferi oluşturma.

ÖĞRENİM HEDEFLERİ: ☐ Olumlu eğitim atmosferi oluşturma prensiplerini söyleyebilme ☐ Olumlu bir eğitim ortamı için kurs öncesi yapılacak hazırlıkları söyleyebilme ☐ Kurs sırasında olumlu bir eğitim atmosferi oluşturmak için yapılması gerekenleri söyleyebilme ☐ Kurs süresince olumlu eğitim atmosferini sürdürebilme ☐ Kurstan sonra olumlu eğitim atmosferinin sürdürülmesi için yapılması gerekenleri sayabilme

YÖNTEM: ☐ Soru-cevap ☐ Beyin fırtınası ☐ Düz anlatım

ARAÇ-GEREÇ-MATERYAL: ☐ Tepegöz ☐ Flipchart

İSİNMA: Katılımcılara bir dakika boyunca oda içinde dolaşmaları ve birbiri ile tokalaşmaları söylenir. Tokalaşırken karşısındaki kişiye olumlu bir şey söylemeleri istenir. Bu sözlerin onlarda ne etki yaptığı sorularak konu ile ilişkisi kurulur.

GİRİŞ: ☐ Konunun amaçları açıklanır, ☐ Katılımcılardan eğitime gelmeden önce neler hissettikleri, şu anda neler hissettikleri ve kendilerini bu konuda nelerin etkilediği sorulur. Cevaplar Flipchart yazılır.

İŞLENİŞ: ☐ Katılımcılara olumlu bir eğitim atmosferi yaratmanın eğitime ne gibi katkısı olabileceği sorulur. Yanıtlar Flipchart yazılır, eksikler tamamlanarak yararları tekrarlanır. ☐ Katılımcılar 4 gruba ayrılır her gruba Flipchart kâğıdı verilerek olumlu eğitim atmosferi yaratmak için neler

yapabileceklerini yazmaları istenir. Bir grup lideri seçmeleri ve söylenenleri yazması istenir. Fikirler yazılırken doğru, yanlış ya da mantıklı olup olmaması konusunda tartışmaları, her söylenenin olduğu gibi yazılması istenir. Gruplara 10 dakika süre verilir. ☑ Süre bitiminde ilk grubun hazırladığı Flipchart hiç yorum yapılmadan okunur. Diğer gruplardan farklı düşünceler varsa ilave edilir. Daha sonra her madde tek tek okunarak olumlu eğitim atmosferi oluşturmada yapılması gereken doğru öneriler belirlenir. Hangilerinin eğitim öncesi, hangilerinin eğitim sırasında ve sonrasında yapılacağı sorulur. ☑ Olumlu eğitim atmosferi oluşturmak için, kurs öncesi, kurs sırası ve kurstan sonra yapılacaklar transparan ya da flipcharttan gösterilerek açıklanır. Açıklama sırasında katılımcıların buldukları ile ilişkisi kurulur.

ÖZET: Katılımcılara konu ile ilgili sorular sorularak yapılır.

DEĞERLENDİRME: 1. Olumlu bir eğitim atmosferinin prensiplerini sayınız? 2. Olumlu bir eğitim ortamı sağlamak için kurs öncesi ne yapılır? 3. Olumlu bir eğitim ortamı sağlamak için kurs sırasında ne yapılır? 4. Isınma egzersizleri hangi amaçla yapılır?

EĞİTİCİ NOTLARI:

1. Olumlu bir eğitim atmosferi prensipleri nelerdir? ☑ Yetişkinlerin nasıl ve hangi ortamlarda öğrendiklerini esas alır, ☑ Öğrenmeyi destekler ve öğrenmeye aracı olur, ☑ Katılımcıların soru sormalarına, düşünce ve fikirlerini ifade etmelerine izin veren güvenli bir ortam sağlar, ☑ Kursta belirlenen amaçlara ulaşma ve başarı sorumluluğunu eğitmen ve katılımcıların paylaşmasına olanak verir.

2. Olumlu bir eğitim atmosferi için kurs öncesi hangi hazırlıklar yapılmalıdır? Olumlu bir eğitim atmosferi oluşturmak için eğitmenin kurs öncesi dikkatli bir planlama yapması, bunun için zaman ayırması ve hazırlık yapması gerekir. Genellikle kurs modeli uzman eğitmenler tarafından hazırlanmıştır. Bununla beraber eğitimi yürütme rolü eğitmenindir. Her eğitim için eğitmenin kurs öncesinde yapması gereken önemli çalışmalar vardır.

Katılımcılar hakkında bilgi toplanmalıdır: ☑ Katılımcı sayısı, oturma düzeni, kursta kullanılacak araç-gereç, eğitim yöntemleri, sınıf ya da uygulamaların planlanabilmesi için katılımcı sayısının önceden bilinmesi önemlidir. Yeterliğe dayalı eğitim için en uygun katılımcı sayısı 12-15 arasındadır. ☑ Katılımcıların kursa katılma nedenleri, istekli olup olmadıkları, daha önce katıldığı benzer kurslar ve deneyimleri soru formları ya da yüz yüze tartışarak paylaşılır. ☑ Kursun katılımcıların işleri ile bağlantılı olup olmadığı bilinmelidir. Katılımcılar, kursta öğrendiklerini kurstan sonra uygulayamayacaklarsa kursa olan ilgileri azalır. Ayrıca, eğitim sırasında yapılacak uygulama ve verilecek örneklerin iş ve sorumlulukları ile ilgili olması önemlidir. ☑ Katılımcıların Sosyo-kültürel özellikleri hakkında bilgi sahibi olmak, eğitimde verilecek mesajların kabul edilirliliğini ve iletişimi kolaylaştırır.

Kurs araç ve gereçleri önceden hazırlanmalıdır: ☑ Eğitim öncesi katılımcılara verilecek başvuru kitabı, rehber kitap, kurs programı, yazılı vaka, rol-play'ler, değerlendirme formları ve öğrenim rehberleri gibi yazılı materyaller belirlenmelidir. Bu tür materyaller vermek, öğretilenlerin önemi, kullanım yerleri ve nasıl kullanılacakları konusunda yardımcı olur. ☑ Eğitim paketi içinde yer alacak araç ve gereçlerin daha önceden belirlenmesi ve kurs sonunda katılımcılara verilmesi, katılımcıların ileride yapacakları eğitimlerde bu araç ve gereçleri etkin bir biçimde kullanmalarına yardımcı olacaktır. ☑ Kurs sırasında kullanılacak tepegöz, Flipchart, slayt makinesi gibi eğitim araçlarının kurs öncesi hazırlanarak kontrol edilmesi, kurs sırasında ortaya çıkabilecek sorunları önleme açısından önerilir. ☑ Eğitim paketinde eğitim etkinlikleri ve yöntemlerini önceden belirlenmiş olsa bile bunların zamanlaması, sırasına ve gelişimine karar vermek için iyi planlanması gerekir.

-Fiziksel koşullar düzenlenmelidir: Eğitimciler eğitimin yapılacağı yerdeki fiziksel koşulları göz önünde bulundurarak önceden eğitim yerini görmeli ve gerekli hazırlıkları yapmalıdırlar. Planlama yapılırken eğitim yerinin fiziksel koşulları değerlendirilmelidir. Katılımcı sayısına göre eğitim yerinin büyüklüğü ve uygunluğu nasıl? Grup çalışmaları, uygulamalar ve eğitim sırasında verilecek çay-kahve araları için yeterli alan var mı? Katılımcı sayısına göre masa, sandalye ve gerekli diğer mobilya uygun mu? Odanın sıcaklığı, havalandırması ve aydınlığı uygun mu? Tepegöz, perde, video, slayt makinesinin konacağı alan ve konumu, uzatma kabloları, priz vb. var mı? Manken anatomik modellerin konabileceği uygun yer mevcut mu? Katılımcıların oturma düzeni uygun mu? Eğitim için en uygun düzen U düzenidir. Bu şekildeki düzenleme eğitmenin sınıf içinde rahat hareket etmesini, katılımcılarla göz teması kurabilmesini ve görsel araçların rahat kullanılmasını sağlar. Ayrıca grubun durumuna ve konunun gelişmesine göre grup tartışmaları ve grup çalışmaları için dikdörtgen, daire ya da küçük gruplar şeklinde oturma düzenleri de sağlanabilir.

-Katılımcıların ihtiyaçlarına yönelik hazırlıklar yapılmalıdır: Katılımcıların ihtiyaçları ile ilgili planlama yapılırken göz önünde tutulması gerekenler şunlardır: Katılımcıların görüş alanlarını engelleyen sütun, eşya gibi unsurlar var mı? Kurs sırasında elektrikle ilgili bir sorun yaşanabilir mi? Yemek, çay araları ve su servisi ile ilgili düzenlemeler tamam mı? Eğitim alanlarında sigara içilmeyeceği için sigara içenler için nasıl bir düzenleme yapılacak? Acil mesaj almak ya da göndermek için telefon, faks, internet gibi iletişim araçlarından biri ya da birkaçına nasıl ulaşılabilir? Tuvalet ihtiyaçları ile ilgili düzenlemeler uygun mu? Kaza ya da ani rahatsızlıklar için düzenleme var mı?

Eğitimci kendini eğitime hazırlamalıdır: Eğitmenin kendini kursa hazırlaması için yapması gereken çalışmalar şunlardır: Geçmişteki başarılı eğitimlerden yararlanarak iyi bir eğitim planı yapmak, Kendisini eğitime zihinsel olarak hazırlamak, Beklentilerinde gerçekçi olmak, Standartlara uygun bilgiler hazırlamak ve kurs konuları ile ilgili bilgilerini güncellemek, Eğitim notlarını ve öğrenim rehberlerini kurstan en az 10 gün önce katılımcı sayısına göre hazır etmek, Eğitim araç-gereç ve materyallerini yeterli düzeyde kullanabilmek, Eğitim araç-gereç ve materyallerini kurstan en az 10 gün önce hazır etmek, İçeriği sunarken sunum becerilerini yeterli düzeyde kullanabilmek, Anlatacağı konular hakkında kendine özel küçük notlar, anahtar sorular ve örnekler hazırlamak, Belli bir oranda kaygı ve stresin olacağını kabul etmek, Kendi gerginliğinin farkında olarak aynı durumda olan katılımcılar ile iletişim kurmak ve gerilimin ortadan kalkmasına yardımcı olmak.

3. Kurs sırasında olumlu bir eğitim atmosferi nasıl oluşturulur? Katılımcı ve eğitimcilerin birbirleri ile tanışması Kurs amaçları ve öğrenim hedeflerinin gözden geçirilmesi Katılımcıların eğitimden beklentilerinin alınması Eğitimcilerin katılımcılardan beklentilerinin alınması Kurs programı ve etkinliklerinin açıklanması Kursta kullanılacaklar araç, gereç ve materyallerin açıklanması İletişim ve diğer hizmetlerin açıklanması Katılımcıların sorularının yanıtlanması İyi bir sunuş ile, kurs öncesi hazırlıklarla oluşturulan olumlu eğitim atmosferinin kurs sırasında da oluşturularak sürdürülmesi mümkündür.

Isınma oyunları: Grup çalışmaları süresince katılımcılar çeşitli duygu durum aşamalarından geçerler. Bazen grup içerisinde farklı düşünceler nedeniyle grup duygusu oluşmamış ya da dağılmış olabilir. Bazen de kişiler yorucu bir görevin ya da yolculuğun ardından eğitime gelmiş ya da bazı özel sorunları nedeniyle kendilerini yorgun ve eğitime konsantre olmamış hissedebilirler. Böyle zamanlarda ısınma oyunları eğitimi kurtarıcı rol oynayabilir. Eğitime başlarken, bir etkinlik başlarken, güne yeni başlarken, yemeklerden sonra, çay-

kahve arasından sonra katılımcıların yorgun ve ilgisinin dağıldığı bir anda ilgiyi toplamak için yapılır.

Isınma oyunlarının özellikleri şunlardır: ☐ Kısa süreli etkinliklerdir, ☐ Katılımcıların eğitime etkin olarak katılmalarını, karşılıklı etkileşime girmelerini ve endişelerini gidermeyi sağlarlar, ☐ Aktiftirler, ☐ Kolay uygulanırlar, ☐ Bütün grubun eğlenceli ve canlı bir şekilde katılımını sağlarlar, ☐ Kişilerin hareket etmesini sağlayarak kan dolaşımını destekler ve kasların gevşemesine yardım ederler, ☐ Katılımcıların daha neşeli olmasını ve sonraki etkinliklere daha olumlu başlamalarını sağlarlar, ☐ Kişilerin kendilerini bir grup ya da bir ekip olarak görmelerine yardımcı olurlar, ☐ Birlikte daha verimli çalışmayı sağlarlar.

İletişim: Olumlu eğitim atmosferinin sürdürülmesinde iletişimin önemi büyüktür. Eğitimci ve katılımcılar arasında iyi ilişkilerin kurulabilmesi için, konuya ilginin çekilmesi, mesajların algılanması ve kabul edilmesi, sözlü ve sözsüz iletişim yöntemlerinin kullanılması gereklidir.

Mizah: Eğitimci sunumları sırasında birlik duygusunu güçlendirmek ve ortamı yumuşatmak için uygun dozda ve yerinde mizah kullanılmalıdır. ☐ Konuyla ilgili karikatürler ☐ Konuyla ilgili fıkralar ☐ Eğitim gereçleri arasına konulmuş karikatürler

Sosyal etkinlikler: ☐ Sınıf dışındaki etkinliklerdir. Eğitimciler ve katılımcıların birbirlerini yakından tanımalarını, sıcak ve samimi ilişkiler kurmalarını sağlar. Çay araları ve yemeklerdeki sohbetler bunun için uygun ortamlardır. ☐ Ancak eğitimci, bu sohbetlerde profesyonel standartları korumalı, kişilerin mahremiyetine saygı duymalı, katılımcılar ve diğer eğitimciler hakkında yorum ya da dedikodu yapmamalı ve yapılmasına fırsat vermemelidir. ☐ Eğitimci katılımcılara resmi olmayan ortamlarda fotokopi çekirmek, birisiyle tanıştırmak gibi bir şey için söz veriyse, eğitim sırasında verdiği sözler kadar geçerlidir. Katılımcıya yerine getirilemeyecek sözler verilmemeli, verilen sözler de mutlaka tutulmalıdır.

4. Kurstan sonra olumlu eğitim atmosferi nasıl sürdürülür? ☐ Eğitimden sonra katılımcıları işyerlerinde görüp destek olmak amacıyla izlem ziyaretleri yapılmalıdır. ☐ İzlem ziyaretlerinde işe bağlı sorunları ve engelleri belirlemek, çözüme yardımcı olmak olumlu eğitim atmosferinin sürdürülmesine yardımcı olur. ☐ Yapıcı ve destekleyici geri bildirim vermek çok önemlidir. ☐ Bu ziyaretler yardımı ile eğitimde yaratılan olumlu atmosferin devamı sağlanabilir. ☐ İzlem yapılmadığı zaman katılımcıların relaps olabilecekleri, yani işleri kurs öncesi yaptıkları gibi yapmaya devam edebilecekleri (%90'a kadar çıkabilir) göz önünde bulundurulmalıdır. ☐ İzlem, eğitimci ve katılımcı arasında, katılımcının öğrendiklerini daha etkili kullanmasına yardımcı olabilecek bir ilişkidir. Yoğun ve sıkı yapıldığında, öğrenilenlerin aktarımı o kadar iyi olacaktır.

İzlem için şu yollar kullanılabilir: ☐ Eğitimden sonra katılımcılara ilgili makaleler göndermek ☐ Başarılar ve sorunlar hakkında yazışmak ☐ Katılımcıların bir ağ kurmalarını ve birbirlerini desteklemelerini sağlamak ☐ Malzeme ve kaynak desteği sağlamak ☐ Problemler hakkında konuşmak için kişisel ziyaretler düzenlemek ☐ Becerileri yenilemek ve genişletmek için tazeleme eğitimi vermek ☐ Deneyimleri paylaşmak ve ortak sorunları tanımak için eğitim grubuyla izlem toplantıları düzenlemek.

Yorum

Olumlu hava oluşmadan eğitim verilemez. Eğitilecek kişi ile eğitim verecek kişi bu boyutta olmalıdır. Sevgi dolu, yumuşak ve her boyuta hazır olmalıdır. Açıkları eğitici de ortaya koyabilir ve bunu bir ters boyuttan oluşturursa, Beyin Fırtınası denilen yöntem ile daha etkin olmasını da sağlayabilir.

Anne sütü eğitimi dersinde, anne sütü gereksizdir ve ne gereği vardır sorusuna verilen cevap, tüm dersi özetlemiş olacaktır.

Doğrular ve yanlışlar tanımlaması ile eğitim boyutu bir kalıp haline sokulmaktadır. Doğru veya yanlış yaklaşımı yerine ilkeler şeklinde, her boyutun değerlendirilmesi ile sonucu verilmesi öğretilmelidir.

Her durum ve olgu, olaya göre, o andaki verilere göre uygulama yapılması, esnek ve değişime açık olmasının gerekli olduğu öncelikle kavranmalıdır. Her prematüreye oksijen verilmeli yaklaşım kuralı yerine, gerekene, gerektiği kadar verilmeli ve bebeğe göre uyarlayın ve ayarlayın öğretilmelidir.

Afet Tıbbında eğitim standart öğrenimi yerine, bireye, olguya ve durumlara göre standartların nasıl uygulanabileceği öğretilmelidir. Uzmanlığın temel amacı da bu olmalıdır. Aynı değil, farklılığın bilincinde olunması kavratılmalıdır. Bu açıdan demonstrasyon tipi eğitim metotları uygun nitelikte değildir.

GÖRSEL İŞİTSEL ARAÇLARI HAZIRLAMA VE KULLANMA AMAÇ: Eğitimde görsel ve işitsel araçları tekniğine uygun kullanma.

ÖĞRENİM HEDEFLERİ: Eğitim araçlarının tanımını söyleyebilme Eğitim araçlarının yararlarını sayabilme Kurallarına uygun saydam hazırlayabilme Tepegözü kuralına uygun kullanabilme Slayt kullanmanın kurallarını söyleyebilme Slayt makinesini kuralına uygun kullanabilme Video kullanım özelliklerini söyleyebilme Video bantlarını tekniğine uygun olarak kullanabilme Kâğıt ve yazı tahtalarını kurallarına uygun olarak kullanabilme.

YÖNTEM: Soru-cevap Anlatma Gösterim (Demonstrasyon) Oyun

ARAÇ GEREÇ VE MATERYAL: Tepegöz Flipchart (kâğıt tahta) Yazı tahtası Video ve bant Slaytlar Slayt makinesi Dosya kâğıdı ve kalem

İSİNMA: Küçük bir obje (top, balon, bebek) elden ele alırken basit bir soru sorulur ve objeyi atan cevabı verip bir soruyu da objeyi attığı kimseye sorar ve obje elden ele dolatılır. Daha sonra soru sorma işi objesiz tekrarlanır ve aradaki fark buldurulur. Eğitim aracının önemi vurgulanır.

GİRİŞ: Dersin konusu ve amaçları açıklanır. Katılımcılara fil oyunu yaptırılarak eğitim araçlarının önemi vurgulanır.

İŞLENİŞ: Şimdiye kadar katıldıkları eğitimlerde hangi eğitim araçlarını kullandıkları sorularak Flipchart yazılır. Hangisinde deneyimleri olduğu sorulur. Eğitim araçlarının tanımı, yararları ve eğitime katkıları sorularak açıklanır. Katılımcılar renkli küçük şekerlerle kura çektilerle 4 gruba ayrılır, grup çalışması yapılacağı söylenir ve kuralları açıklanır. Gruplara, saydam hazırlama ve tepegöz kullanma kuralları, slayt kullanma, video kaset kullanma, kâğıt tahtası (Flipchart) ve yazı tahtası kullanma kuralları ile ilgili konular verilir. 15 dakika süre verilerek gruptan hazırlıklarını yapmaları istenir. Süre sonunda her gruptan uygun araç gereç kullanarak sunum yapmaları sağlanır. Tartışılarak önemli noktalar vurgulanır.

ÖZET: Küçük kağıtlara hazırlanan sorular ve cevaplar gruba dağıtılır. Sorular okutularak cevapları tamamlamaları istenir.

DEĞERLENDİRME: 1. Eğitim araçlarının eğitime katkıları nelerdir? 2. Tepegöz kullanmanın olumlu yanları nelerdir? 3. Slayt makinesi kullanım önerileri nelerdir? 4. Video bantları kullanım önerileri nelerdir? 4. Kâğıt tahtası ve yazı tahtasının olumlu yanları nelerdir?

ÖRNEK OYUN: Katılımcılara oyun oynamak için kâğıt ve kalem dağıtılır ve kendilerine sözlü tanımlamaya dayanılarak bir hayvan resmi çizmeleri isteneceği söylenir. Tanımın yalnızca bir kez okunacağı, çizim süresinin 3 dakika olacağı ve resim çizme becerilerinin değerlendirilmeyeceği açıklanarak bir hayvan tanımlaması okunur. Süre sonunda katılımcılar çizdikleri resimleri birbirlerine gösterirler. Sonra aynı tanım saydamda gösterilerek bir kez daha okunur ve yapılan oyunun konu ile bağlantısı kurulur.

EĞİTİCİ NOTLARI:

- Eğitim araçları nedir? Eğitim araçları mesaj içeren, amaca göre üretilmiş materyal cihaz ve iletişim kanalları ile kullanılan malzemedir.
- Eğitim araçlarının eğitime katkıları nelerdir? Eğitim katılanlar arasında etkileşim artar, ilgi duymayı ve ilgi süresinin uzamasını sağlar, Eğitim için gereken zaman kısalmış ve etkisi artar, Eğitimde standardı sağlar, Eğitim ortamının istenmeyen etkilerini azaltabilir, Eğiticinin rolü olumlu yönde değişir, Katılım isteğini yüksek düzeyde tutmayı sağlar, Konu üzerinde unutmama süresi kısalmış, düşünme süresi uzar.
- Niçin eğitim aracı kullanılır? Eğitim araçları değişik duyu organlarını etkileyerek öğrenmeyi sağlar, Etkilenen duyu organlarının çokluğu öğrenme ve davranış değiştirme ile doğru orantılıdır. Ne kadar çok duyu organı harekete geçirilirse öğrenme o kadar etkili olur, Aracın etkinliği ses, sembol sözcük ve görüntünün uygun bileşimine bağlıdır, Araçlar katılımcılara bilginin değişik perspektiflerden verilmesine olanak tanır.
- Tepegöz nedir? Tepegöz görsel araçlardandır. Saydam filmini, opak nesne silüetlerini, imgeleri perde üzerine yansıtır. Saydam plastik ya da asetat yaprağıdır. Üzerine yazı yazılabilir, şekil çizilebilir. Tepegöz kullanmanın olumlu yanları nelerdir? Tepegöz kolay kullanılabilen bir eğitim aracıdır. Elektrik olan her ortamda kullanılabilir. Voltaj değişikliklerinden film ya da slayt göstericilerine göre daha az etkilenir. Aydınlik ortamda kullanılabilir bu da öğrencilerin not tutabilmelerini sağlar. Saydamların kullanılması eğitime zaman kazandırır (okumak her zaman için yazmaktan daha az süre alır.) Saydamlar ucuzdur, kolayca ve kısa sürede hazırlanabilir. Saydamlar bir kez hazırlandıktan sonra tekrar kullanılabilir. Tepegözün olumsuz yanı nedir? Sadece saydamları yansıtır, Basılı sayfa üzerinden yansıtamaz, Eğitmen perdenin önünde durarak katılımcıların görmesine engel olabilir.
- Saydam nasıl hazırlanır? Özel çıkmaz (permanant veya non-permanant) kalemlerle plastik ve asetat üzerine yazı ve şekiller yapılabilir. Fotokopi makineleri kullanılabilir. Bu makineler için özel saydam filmleri vardır. Saydam filmleri fotokopi makinesinin kâğıt alma bölümüne yerleştirilerek orijinal sayfanın fotokopisi çekilir. Termal saydam makineleri kullanılabilir. Bu makineler için özel saydam filmleri kullanılır. Film üstte, orijinal sayfa altta olacak şekilde hazırlanıp makineye yerleştirilir. Birkaç saniyede saydam basılır. Bilgisayar ve lazer yazıcı kullanılabilir. Bilgisayarda sayfa istenildiği gibi düzenlenebilir. Resim, şekil, grafik yapılabilir. Daha sonra yazıcıya kâğıt yerine özel saydam filmi yerleştirilip direk saydam üzerine basılabilir. Saydam hazırlama kuralları nelerdir? Her saydam tek bir konuyu içermeli, 5-8 satırdan fazla olmamalıdır, Harfler iri (en az 5 mm, bilgisayarda hazırlanmışsa 18 punto veya daha büyük) herkesin okuyabileceği büyüklükte olmalıdır, Daktilo ve kitap sayfaları uygun değildir. Kullanılacaksa fotokopi makinesi ile büyütülmelidir, Basılı metin kullanılmalıdır. Bilgisayarda ve daktiloda hazırlanmış yazıları okumak el yazısını okumaktan daha kolaydır, Saydamlara kaplama çerçevesi geçirilebilir. Çerçevesiz saydamlar kolaylıkla arşivlenebilir, çerçevelere notlar yazılabilir, Saydamların karışmasını önlemek için numaralandırılmalıdır, Saydamlar kapaklı kutu veya zarf içinde saklanırsa tozlanma ve çizilme engellenmiş olur.
- Tepegöz kullanım önerileri nelerdir? Sunumdan önce açma kapama düğmesi bulunup kontrol edilmelidir, Yedek lamba bulundurulmalıdır, Sunumdan önce netlik ayarı yapıp, bir saydam ile kontrol edilmeli. Görüntünün düzgün olup olmadığı katılımcılara sorulmamalıdır, Tepegöz, saydamı yerleştirildikten sonra açılmalı ve kapattıktan sonra saydam alınmalı. Tepegözün

üzerinde saydam yokken açık tutarak izleyicilerin gözlerini yormaktan kaçınılmalıdır ☐ Konuşurken perdeye değil, sınıfa dönülerek, göz teması sağlanmalı. Perdeden okunmamalıdır ☐ Dikkatleri belirli noktaya çekmek için işaret çubuğu (pointer) veya saydam üzerinden kalem kullanılmalı. Bunu yapmak eğiticiye katılımcılarla göz teması kurmayı sağlar ☐ Katılımcılara okuyabilmek ve yazabilmek için süre tanımalıdır

- Slayt kullanmanın olumlu yanları nelerdir? ☐ Hazırlanması ucuz ve kolaydır. 35 mm'lik fotoğraf makinesi ve ona uygun pozitif film sağlandığında herkes tarafından hazırlanabilir. ☐ Klinik işlemin tek tek basamaklarını ve yakın çekimleri göstermek için uygundur. ☐ Loş fazla karanlık olmayan odada gösterilebilir. Bu katılımcılara not tutma imkânı verir. ☐ Ses bandı ile seslendirilebilir. Seslendirilmiş slayt gösterileri yapılabilir. Slaytların olumsuz yanları nelerdir? ☐ Slayt makineleri tepegözden daha pahalıdır, ☐ Hassas makinelerdir, voltaj değişikliklerine tepegöz kadar dayanıklı değildir, ☐ Hazırlamak için fotoğrafçılık becerisi gerektirir, ☐ Slaytlar üzerinde değişiklik/yenileme yapmak saydamlardaki kadar ucuz ve kolay değildir. Slayt hazırlama kuralları nelerdir? ☐ Her slaytta tek bir konu olmalı, ☐ Satırlar az ve öz olmalıdır. Bir slaytta en fazla 35 sözcük olması önerilir (5 satır), ☐ Slayt üzerindeki materyal yeterli büyüklükte olmalıdır. Eğer slayt çıplak gözle okunabiliyorsa, en arkadaki kişinin okuyabileceği büyüklükte olduğunu gösterir, ☐ Slaytlar numaralandırılmalıdır, ☐ Slaydın kolay ve doğru pozisyonda yerleştirilmesi için üzerine işaret nokta konulmalıdır. Slaytta ne olduğunu görebilmek için, slayt bir ışık kutusunun (tepegöz bunun için uygundur) üzerine yetiştirilir ya da ışığa tutulur, ☐ Slayt baş aşağı çevrilir, ☐ Sağ üst köşesine numara veya işaret konur, ☐ Slayt sürücüsüne yerleştirilirken, slayt baş aşağı, numara veya işaret sağ üst köşede olacak şekilde yerleştirilir. Slayt makinesi kullanım önerileri nelerdir? ...
- Video kaset nedir? Video kasetler farklı amaçlar için kullanılabilen yaratıcı görsel işitsel araçlardır. Video kasetlerin olumlu yanları nelerdir? ☐ Gözle görülemeyecek olayları yakalarlar; örneğin safra kesesi cerrahisi ekranda izlenebilir, ☐ Klinik ve teknik işlem basamakları durdurularak ya da ağır çekime alınarak daha iyi olarak izlenebilir, ☐ Renkli ve ayrıntılı gösterir, ☐ Yöresel şartları göstermek amacıyla kullanılabilir, ☐ Kiralanabilir yada satın alınabilir, ☐ Animasyonlar içerdiği için soyut bir kavramı somut bir şekilde gösterebilmek için kullanabilir, ☐ Voltaj değişikliklerine dayanıklıdır, ☐ Video göstericileri slayt makinelerinden daha ucuz ve dayanıklıdır. Video kasetlerin olumsuz yanları nelerdir? ☐ Piyasada satılan bantlar genellikle güncelliğini kaybetmiştir, ☐ Bazen montajlama esnasında basamaklar karışmış ya da atlanmış olabilir, ☐ Aynı bantlar farklı ülkelerde ya da kültürlerde farklı anlaşılabilir. Katılımcılar konuyla ilgilenmek yerine aksan, görünüş, iletişim gelenekleri gibi kültürel farklarla ilgilenebilirler, ☐ Güncelliğini kaybetmiş bantların kullanılması mutlaka gerekliyse bu bölümlerle ilgili açıklama mutlaka önceden yapılmalıdır. Eğer çok uyumsuzluk varsa gösterilmekten vazgeçilmelidir. Bunun yerine anatomik model, slayt göstericisi gibi uygun materyal seçilmelidir. Video kullanım kuralları nelerdir? ...
- Yazı tahtası nedir? Üzerinde yazılı bilgiler sunulabilen beyaz ya da siyah tahtalardır. Daha etkili yöntemler bulunmasına karşın, yine de yazı tahtaları en yaygın kullanılan görsel araçlardır. Hazırlıksız ortaya çıkan tartışmalarda kullanışlıdır. Yazı tahtasının olumlu yanları nelerdir? ☐ Sınıfların çoğunda bulunur, elektriğe bağımlı değildir, ☐ Ucuzdur, kullanışlıdır, ☐ Hem öğretmen hem katılımcı kullanabilir, ☐ Beyin fırtınası, problem çözme, liste çıkarma ve diğer katılımcı etkinliklerde kullanmak için uygundur. Yazı tahtasının olumsuz yanları nelerdir? ☐ Üzerine fazla şey yazılamaz, ☐ Üzerine yazmak zaman alıcıdır, ☐ Hem yazmak hem konuşmak güçtür, ☐ Yazılar düzensiz ve karışık olabilir, ☐ Verilen bilgiye ait bir kayıt yoktur, bilgiler silinip gider. Yazı tahtası kullanım önerileri nelerdir? ...
- Kâğıt tahtası (Flipchart) nedir? ... Kâğıt tahtası (Flipchart) olumlu yanları nelerdir? ☐ Kolay bulunur, bir odadan diğerine kolayca taşınabilir, ☐ Elektriğe bağımlı değildir, ☐ Aynı anda birden fazlası kullanılabilir, ☐ Kullanışlı ve ucuzdur, ☐ Öğretmen ve katılımcılar tarafından kullanıma uygundur, ☐ Sayfalar daha önceden hazırlanabilir, ☐ Sayfalar sınıfın duvarına asılabilir,

katılımcılar istedikleri zaman tekrar bakabilirler. Kâğıt tahtası (Flipchart) olumsuz yanları nelerdir? Yazı tahtasının dezavantajları ile ayırdır, tek fark verilen bilgiye ait kayıt bulunmasıdır. Kâğıt tahtası (Flipchart) kullanım önerileri nelerdir? ...

Yorum

Maket ile, belirli senaryo ile yapılması, sunum, tepegöz ve diğer eğitim araçlarının aktif eğitimde pek etkin olmadığı kavranmalıdır.

Burada belirtilen eğitim araçlarının artık etkinliğini yitirdiği, ufak gruplar halinde, hocanın elinin degeceği 6-7 kişileri geçmeyen gruplar halinde bizzat eğitilenler tarafından yapılması öngörülmelidir. Eğitici de onlarla birlikte olup, onlara müdahale etmeden izlemesi ve özellikle tenkitlerle yön vermesi gereklidir. Hatasız yapma olanaksız olsa bile %85 başarı ile tamamlayıncaya kadar işlevin devamı gereklidir. İşlem aynı şekilde değil, benzer olarak yapılandırılabilir. Sel felaketinde kurtarma yerine arabanın nehre düşmesi ile kurtarma gibi değişim boyutları ile tekrarlanabilir. Burada en başarılı olup, uzun zamanda yapanların da tekrar etmesinin gerekliliği belirgindir. Başarı, belirli zaman içinde yapılan olmalıdır.

S UNUM BECERİSİ AMAÇ: Etkili bir sunum yapma.

ÖĞRENİM HEDEFLERİ: Etkili bir sunum yapmanın amacını söyleyebilme Etkili bir sunumun hangi bölümlerden oluştuğunu söyleyebilme Giriş bölümünün özelliklerini sayabilme Girişte kullanılan teknikleri sayabilme Etkili bir sunumda soru sormanın niçin gerekli olduğunu söyleyebilme Etkili soru sorma çeşitlerini söyleyebilme Sunum sırasında soru sorma tekniklerinin ne zaman kullanılacağını açıklama Sunum sırasında soru sorma tekniklerini etkili kullanabilme Soru sormada dikkat edilecek noktaları sayabilme Etkili bir sunumun aşamalarını sayabilme Etkili bir sunumda özet yapmanın amacını söyleyebilme Etkili bir özeti özelliklerini sayabilme Özetle kullanılan teknikleri sayabilme Sunum tekniğinin olumlu ve olumsuz yanlarını sayabilme Sunum sırasında dikkat edilecek noktaları sayabilme Etkili bir giriş ve özet örneği sunabilme

YÖNTEM: Anlatma Soru-cevap Beyin fırtınası Oyun

ARAÇ GEREÇ VE MATERYAL: Tepegöz Flipchart Oyun kartları Öğrenim rehberi

İSİNMA: Katılımcılara adam asmaca oyunu oynatılarak, konu ile ilgili bir cümle buldurulmaya çalışılır.

GİRİŞ: Katılımcılara kursun başından beri birçok sunum izledikleri bu sunumlarda hangi bölümlerin yer aldığı sorularak cevaplar flipchart'a yazılır varsa eksiklikler tanımlanarak sunumda yer alan bölümler belirlenir. Konunun amaçları açıklanır. Sunum tipleri ile hatırlama arasındaki ilişki istatistiksel örnekle açıklanır.

İŞLENİŞ: Katılımcılara sunum becerisi öğrenim rehberi dağıtılarak bir katılımcıdan okuması istenir. Giriş bölümünün amacı ve kullanılacak eğitim teknikleri tartışılarak belirlenir. Giriş bölümünün özellikleri açıklanır. Girişten sonra hangi bölümün geldiği sorularak özellikleri açıklanır. Sunum sırasında soru sormanın gerekliliği ve önemi sorularak tartışılır. Kendisinin sunum sırasında ne çeşit soru tipi kullandığı sorulur, örnek vermeleri istenir. Soru sorma teknikleri, önemi ve özellikleri açıklanır. Sorulara verilen cevap türleri karşısında eğitimcinin yaklaşımı tartışılarak açıklanır. Soru sormada dikkat edilecek noktaların önemi vurgulanarak deneyimler paylaşılır. Etkili bir sunum için eğitimcinin ne gibi bir plan yapması gerektiği açıklanır. Sunum aşamaları sorularak flipchart'a yazılır ve doğru sıralama yapılarak eksiklikler tamamlanır. Etkili bir özeti sunumdaki önemi açıklanır.

Yapılan sunum sırasında özeti nerelerde kullanıldığı sorulur. Etkili bir özeti önemi ve özellikleri açıklanır. Sunum tekniğinin olumlu ve olumsuz yanları kısaca açıklanır. Sunum sırasında dikkat edilecek noktalar sorulur ve Flipchart yazılarak belirlenir.

ÖZET: Katılımcılardan 5 gönüllü seçilir ve yarışma hostesi olmaları istenir. Yarışmacılara sorulacak soruların yanıtları hosteslere dağıtılır. Yarışmacılara göstermemeleri istenir. Diğer katılımcılar iki gruba ayrılır. Hangi grubun önce başlayacağını belirlemek için bir soru sorularak ilk doğru cevap veren gruba, konu ile ilgili soru sorulur ve tek tek grup üyelerinden birer cevap vermeleri istenir. Doğru cevap geldiğinde cevap hangi hosteste ise "çın çın" diyerek onaylar ve grup puan alır. Bütün grup üyeleri bittiğinde cevap hakkı diğer gruba geçer. Oyunu kazanan grup diğer gruba istediği bir şeyi çay arasında yaptırır. Daha sonra katılımcıların yerlerine oturmaları sağlanır. Sunum becerisi öğrenim rehberi okunarak basamakların yapılan sunumda kullanılıp kullanılmadığı belirlenir. Sınıf oyunla 4-5 gruba ayrılır. Gruplardan seçtikleri bir konuda etkili bir giriş ve özet tekniği hazırlamaları istenir. Grup çalışması için 10 dakika süre verilir. Süre bitiminde her grup sunumunu yaparak birbirlerine geri bildirim verir. Sunum için her gruba 7 dakika süre verilir. Her sunum sonunda eğitimciler önemli noktaları vurgulayarak olumlu geri bildirim verirler.

DEĞERLENDİRME: 1. Etkili bir sunum hangi bölümlerden oluşur? 2. Giriş bölümünün özellikleri nedir? 3. Etkili bir özet nasıl olmalıdır?

EĞİTİCİ NOTLARI:

- Etkili bir sunumun amacı nedir? Etkili bir sunumun amacı, çeşitli interaktif eğitim teknikleri kullanılarak dinamik bir sunumla öğrenim hedeflerine ulaşmada başarıyı arttırmaktır. Böylece katılımcıların ilgisi ayakta tutularak eğitimin etkisinin artması sağlanır.
- Etkili bir sunum hangi bölümlerden oluşur? Giriş bölümü: Her sunum, ilgi uyandırmak ve katılımcıları öğrenmeye hazırlamak için giriş bölümü ile başlamalıdır. İçeriğin sunumu: Görsel-ışitsel araçlarla desteklenerek, interaktif eğitim yöntemleri kullanılarak, soru sorma tekniklerine dikkat edilerek yapılmalıdır. Özet: Anahtar noktaların veya basamakların özeti verilmelidir.
- Giriş bölümünün özellikleri nedir? ☐ Sunumun ilk birkaç dakikası çok önemlidir, ☐ Motivasyon için etkili bir giriş bölümü olmalıdır, ☐ Kısa olmalıdır, ☐ İlgi çekmelidir, ☐ Katılımcılara eğitim beklentileri açık olarak anlatılmalıdır, ☐ Katılımcılar konuya ısındırılmalı ve hazırlanmalıdır, ☐ Olumlu bir eğitim atmosferi yaratılmalıdır. Girişte hangi teknikler kullanılabilir? Eğitimci çeşitlilik sağlamak ve katılımcıların konuya ilgisini çekmek için konuya bir dizi uygun teknikten istediğini seçerek kullanabilir. Seçilebilecek giriş tekniklerini aşağıdaki gibi sıralayabiliriz: ☐ Amaçların gözden geçirilmesi, katılımcıların kendilerinden beklenenleri anlamasını sağlar. Mutlaka yapılmalıdır. ☐ Konu hakkında soru sormak, katılımcıların konu hakkında ne bildiklerini anlayıp, onları etkin katılıma teşvik etmeye yardımcı olur. Birkaç anahtar soru sorulabilir, yanıtlar alınıp tartışılabilir, ardından sunuma geçilir. ☐ Bir önceki konu ile bağlantı kurmak, katılımcıların konunun bütünü ve konuların sürekliliğini kavramasını sağlar. Eğitimci konuları mümkün olduğunca birbirine bağlamalıdır, böylece bir sunumun sonuç bölümü veya özeti bir sonrakinin girişi olabilir. ☐ Kişisel deneyimleri paylaşmak, ilgi uyandırmak, bir noktayı vurgulamak ve bir konuya gerçeklik katmak için kullanılır. Bu deneyimler konuyla ilgili olduğu ve uygun yerde kullanıldığı zaman katılımcıların hoşuna gider. Konuyu gerçek yaşam deneyimlerine bağlamak, katılımcıların ilgisini çeker ve öğrenmeyi kolaylaştırır. İnsanlar yeni öğrendikleri ile eskiden bildiklerini bağdaştırarak öğrenirler. Deneyim günlük yaşamdan alınmış bir durum ya da bir işlem olabilir (Daha önce hiç kırığı olan bir kişiyle karşılaştınız mı?). ☐ Vaka çalışması, problem çözme rol-play tekniklerini kullanmak, katılımcıların spesifik bir olaya konsantre olmalarını sağlar ☐ Küçük gruplarla çalışmak, genellikle konuya ilgiyi artırır. ☐ Video film veya diğer görsel araçların kullanılması hem uyarıcı olur hem de konuya ilgiyi artırır. Yaratıcı saydamlar kullanmak, konuyla ilgili karikatür, işaret, slogan ve akronimler gibi araçların kullanılması atmosferi yumuşatır ve ilgi uyandırır. ☐ Kışkırtıcı ifadeler kullanmak, tartışma ortamı yaratır

- konuya ilgiyi arttırır. Ancak çok dikkatli kullanılmalıdır amaç tepki yaratmak için karşıt bir ifade kullanmaktır, katılımcıları hayal kırıklığına uğratabilecek veya konudan soğutacak ifadelerin kullanılmamasına özen gösterilmelidir, bu eğitim atmosferini olumsuz olarak etkileyebilir. Örnek: "Eğer yeterince vaktimiz yoksa sunum sırasında soru sormayalım" denilebilir. ☐ Sınıfta gösterim yapmak, beceriyi göstermede kullanılacak alet, model ve araç gereçlerin eğitim ortamında bulunması ilgiyi arttırır. ☐ İşle ilgisini kurmak, katılımcıların kendi işleri ile ilgisini kurarak konu üzerindeki ilgilerinin artmasını sağlar.
- Etkili soru sorma tekniği nedir? Eğitimci, eğitim sırasında bir konuya giriş yapmak için, beyin fırtınası başlatmak için, tartışma ortamı yaratmak için, konu karmaşık olduğunda kişilerin dikkatini toplamak için ya da görsel işitsel araçları kullanırken dersin etkisini artırmak için soru sorma tekniğini kullanabilir.
 - Soru sorma teknikleri ne zaman kullanılabilir? ☐ Konuya giriş yaparken, ☐ Sunum sırasında, ☐ Tartışma ortamı yaratmak için, ☐ Özet ve değerlendirme için. Etkili bir sunumda soru sormak neden önemlidir? ☐ Eğitimin etkisini arttırır, ☐ Sunumu daha ilginç hale getirir, ☐ Düşünmeye sevk eder, ☐ Konuyu kavramayı hızlandırır, ☐ Dikkati konu/olay üzerine çeker. Soru sorma teknikleri nelerdir? ☐ Soru, öncelikle tüm gruba yöneltilir ve gönüllü olarak cevaplamak isteyenler desteklenir. ☐ Katılımcılardan birine adı ile hitap ederek soru sorulur. ☐ Soru önce tüm gruba sorulur, belli bir süre duraklatır ve katılmayan katılımcıları dahil etmek için belli bir katılımcıya yöneltilir. ☐ Katılımcıların verdiği yanıtlar doğru ise, yanıtlar tekrarlanarak ödüllendirici ve destekleyici sözler söylenir. ☐ Verilen yanıtlar kısmen doğru ise, doğru yanıtlar tekrarlanır, yanlış yanıtlar düzeltilerek katılımcı cesaretlendirilir. ☐ Verilen yanıtlar hatalı olduğunda, eğitmen eleştirel olmayan bir tavırla katılımcıyı doğru yanıtla götürmek için soruyu başka sözcüklerle yeniden ifade eder. ☐ Soru yöneltilen katılımcı yanıt vermezse soru bir başka katılımcıya yöneltilir, daha sonra yeniden yanıt vermeyen katılımcıya dönülerek tartışmaya katılması sağlanır. ☐ Sorulan soruya gruptan hiçbir yanıt gelmezse ve katılımcılar sessiz kalırlarsa, eğitmen soruya kendi düşüncesi olmayan ilginç bir cevap vererek katılımcıların dikkatini çeker ve onları tartışmanın içine alır.
 - Katılımcı soru sorduğunda ne yapılmalıdır? ☐ Soru yanıtlanır, ☐ Soruya başka bir soru ile cevap verilir, ☐ Yanıt bilmiyorsa söylenir ve açıklanır, ☐ Konudan sapmaya neden olan sorular vakit varsa yanıtlanır. Soru sormada dikkat edilecek noktalar nelerdir? ☐ Katılımcılara adı ile hitap edilmelidir, ☐ Doğru yanıtları desteklenmeli, tekrarlanmalı ve ödüllendirilmelidir, ☐ Yanıt kısmen doğru ise, doğru kısım onaylanır, yanlış kısım düzeltilmelidir, ☐ Yanıt hatalı ise soru düzeltilerek tekrarlanmalıdır. Etkili bir sunumun aşamaları nelerdir? ☐ Güçlü bir girişle başlar, ☐ Ana konuya yumuşak bir geçiş yapılır, ☐ Planın ana hatları uygulanır, ☐ Çeşitli görsel işitsel araçlar kullanılır, ☐ Etkin katılımı sağlayan çalışmalar yapılır, ☐ Etkili bir özet yapılır. Sunumda özet yapmanın amacı nedir? ☐ Özet bir sunumun içeriğini güçlendirmek ve ana noktaları tekrarlamak için yapılır, ☐ Genelde konunun sonunda yapılır, ☐ Konu karmaşık ise belli aralarda da verilebilir.
 - Etkili bir özet nasıl olmalıdır? ☐ Kısa olmalıdır, ☐ Ana noktaları toparlamalıdır. Özetle hangi teknikler kullanılır? ☐ Katılımcılardan soru sormaları istenebilir, ☐ Katılımcılara soru sorulabilir, ☐ Alıştırma ve test çözerek yapılabilir, ☐ Ana noktaların oyun içinde tekrarlanması ile yapılabilir.
 - Sunum tekniğinin olumlu ve olumsuz yanları nelerdir? Olumlu yanları: ☐ Uygun hazırlanırsa etkilidir, ☐ Çok miktarda bilgi verebilir, ☐ Büyük gruplara uygulanabilir, ☐ Sunum içeriği ve verilmiş şekli eğitimcinin kontrolündedir, Olumsuz yanları: ☐ İlgi çekmek zordur, ☐ Yorucudur, ☐ Katılım az olabilir, ☐ Eğitimcinin yarattığı hızda gider, ☐ Gereğinden fazla bilgi verme eğilimi vardır. Sunum sırasında dikkat edilecek noktalar nelerdir? ☐ İletişim (dil, yabancı terim vb.), ☐ Göz teması, ☐ Ses tonu, ☐ Tekrarlayıcı söz ve jestlerden kaçınma, ☐ Enerjik ve coşkulu olma, ☐ Sınıfta dolaşma, ☐ Görsel-işitsel araçları kullanma, ☐ Olumlu geri bildirim verme, ☐ İsimle hitap etme, ☐ Olumlu yönde mizah kullanma, ☐ Konular arasında yumuşak geçiş yapma, ☐ İyi bir örnek olma.

Yorum

Sunumlar zamanla doğrudan bireye ön eğitim için verilebilir. Aktif yapılması için kişinin bilgili olması için oluşmalıdır. Bir bakıma kendi kendine eğitim içindir. Kurs kitapçığında aşama ve basamaklı olarak verilmekte, bunu yaparak, sıraya uygun ve olgu ile durum/olay temelinde değişimle uygulamasını öğrenmeli ve yapmalıdır.

K ÜÇÜK GRUP ÇALIŞMALARI AMAÇ: Eğitim sırasında küçük grup çalışması tekniklerini kullanma.
ÖĞRENİM HEDEFLERİ: Eğitimde küçük grup çalışması tekniklerinin kullanım amacını söyleyebilme Küçük grup çalışması tekniğinin olumlu yanlarını sayabilme Küçük grup çalışması tekniği uygulama ile ilgili genel kuralları sayabilme Vaka çalışması tekniğinin özelliklerini söyleyebilme Vaka çalışması uygulama basamaklarını söyleyebilme Role-play (oyunlaştırma) tekniğinin özelliklerini açıklayabilme Role-play uygulama basamaklarını söyleyebilme Beyin fırtınası tekniğinin özelliklerini açıklayabilme Beyin fırtınası uygulama basamaklarını söyleyebilme Grup tartışması özelliklerini açıklayabilme Grup tartışması uygulama basamaklarını söyleyebilme Eğitimle ilgili sunumlarında seçtiği tekniği kurallarına göre uygulayabilme.

YÖNTEM: Soru-cevap Anlatma Grup çalışması

ARAÇ GEREÇ VE MATERYAL: Tepegöz Flipchart

ISINMA: Flipchart'a interaktif kelimesi yazılır. Katılımcılardan bu kelimenin içindeki harflerden anlamlı kelime türetmeleri istenir en çok kelime türeten birinci olur.

GİRİŞ: Konunun amaçları açıklanır, İnteraktif kelimesinin anlamı sorularak açıklanır.

İŞLENİŞ: Katılımcılar 3 gruba ayrılır; birinci grup 6-7 kişi, ikinci grup 5, üçüncü grup 4 kişi olacak şekilde, her gruba 9 tane baklava şeklinde kesilmiş ve 8 tanesinin üzerinde küçük grup çalışması etkinlikleri ile ilgili ifadelerin yazılı olduğu, birinin boş olduğu 9 kâğıt dağıtılır. Katılımcılardan kendilerine verilen ifadeler yazılı olan elmasları tepeden başlayarak (en önemli bulduklarını en üste koymak sureti ile) önem sırasına göre büyük bir kâğıt yapacak şekilde dizmeleri istenir. Boş olan kâğıda grup kararı ile bir ifade yazmalarını ve bu ifadeyi de diğerleri ile sıralamaları istenir. Grup çalışması için 10 dakika süre verilir. Gruptan bir katılımcıya bir gözlem formu verilerek çalışma sırasında grubu gözlemesi ve formu doldurması istenir. Grup çalışmasından sonra her grup sıralamasını sunar ve tartışır. Burada doğru kesin bir sıralamanın olmadığı esas amacın grup çalışması özelliklerini ortaya çıkarmak olduğu açıklanır. Gözlemcilerden grup çalışması sırasındaki gözlemleri alınır. Grup çalışmasının belli özellikleri gerektirdiği ve kuralları vurgulanır, amaçları ve yararları açıklanır. Grup çalışması ile ilgili genel kurallar tartışılarak belirlenir, tekrar edilir. Eğitimde en sık kullanılan küçük grup çalışmaları (vaka çalışması, role-play, beyin fırtınası, grup tartışması) özellikleri, olumlu olumsuz yanları tek tek örneklerle açıklanır. Katılımcılar 4'lü gruplara ayrılır her bir gruba bir küçük grup çalışması verilerek bu konuda bir örnek hazırlamaları istenir. Gerekli talimatlar verilir. Eğitimcilerin rehberliği sağlanır. Süre sonunda her grubun hazırladığı örneğin sunulması ve gruptan geri-bildirim alması sağlanır ve gerekli açıklamalar yapılır.

ÖZET: Katılımcılara birkaç soru sorularak konu özetlenir.

DEĞERLENDİRME: 1. Küçük grup çalışmaları hangi amaçla yapılır? 2. Vaka çalışmasının olumlu yanları nelerdir? 3. Tartışmada nelere dikkat edilmelidir?

EĞİTİCİ NOTLARI:

1. Küçük grup çalışması teknikleri hangi amaçlarla kullanılır? Eğitim sırasında ortaya çıkan problemi çözmek, Konuyla ilgili gerçek ya da gerçeğe yakın vakaları sınıfa getirerek tartışılması ve çözüm yolları aşamasını sağlamak, Konu ile ilgili yaşanmış ya da yaşanması olası olayları oyunlaştırma ile canlandırarak bu konuda öğrenme yaşantısı sağlamak.

2 Küçük grup çalışması etkinliklerinin olumlu yanları nelerdir? ☐ Katılımcıların birbirlerinden öğrenmelerini sağlar, ☐ Etkin katılımı sağlar, ☐ Katılımcılar birbirlerini tanıdıkça ekip çalışması atmosferi doğar, ☐ Farklı bakış açıları ortaya konabilir, ☐ İletişim ve karar verme becerilerinin gelişmesini sağlar.

3. Küçük grup çalışması tekniklerinin genel kuralları nelerdir? ☐ Küçük grup çalışmaları için en uygun sayı 12-15 kişilik gruplardır. ☐ Küçük grup çalışmaları yürütülürken katılımcıların hep aynı grupta olmamalarına dikkat etmek gerekir. Eğitmen farklı yollarla küçük grup oluşturabilir. ☐ Eğitmen grupları kura, oyun ya da sayma gibi yollarla belirleyebilir. ☐ Katılımcılara sayı saydırarak (bir, iki, üç) aynı sayıyı söyleyenler ile gruplar oluşturulabilir. ☐ Katılımcılardan kendi gruplarını oluşturmalarını isteyebilir. ☐ Küçük grup çalışmaları için kullanılan sınıfların büyüklüğü, her bir grubun diğerini rahatsız etmeden çalışabilmesi için uygun büyüklükte olmalıdır. ☐ Küçük gruplarda yapılan çalışmalar kışkırtıcı, ilginç, konuyla ilgili, fazla zaman almayan ve katılımcıların görgü ve bilgilerine uygun türden etkinlikler olmalıdır. ☐ Etkinlikler için bir zaman sınırlaması olmalıdır. Gruplara çalışma süreleri bitimine 5 dakika kala ve süreleri dolduğunda haber verilmelidir. ☐ Etkinliklerle ilgili yapılması istenilenler (talimatlar) yazılı ya da sözlü olarak bildirilmelidir. Yazılı talimatlar herhangi bir şeyin gözden kaçmaması ve anlaşılması için daima daha uygundur. Talimatlarda aşağıdakiler yer almalıdır: -Süre -Tartışılacak, çözülecek ya da oyunlaştırılacak problem -Katılımcıların rolleri -Tartışma soruları -Grup içinde uyulması gereken kurallar -Grup içi çalışmasına ilişkin beklentiler (bir grup başkanı, bir raportör, bir sunucu seçimi vb.) ☐ Grup çalışmaları bitiminde tüm katılımcıların büyük grupta toplanması ve çalışma sonucu elde edilen rapor, yanıt, oyun ve önerilerin sunumu sağlanmalıdır. ☐ Sunum sonunda gerekli ise sunum sırasında eğitmenin kısa bir özet yapması ve önemli yerleri vurgulaması, etkinlikle verilmesi planlanan mesajların daha iyi anlaşılmasını sağlar.

4. Vaka çalışması tekniği ve özellikleri nedir? Vaka çalışması tekniği, belli bir konu veya üzerine odaklanmış gerçekçi senaryolar kullanılarak yapılan bir eğitim yöntemidir. Vaka çalışmasında katılımcılar önce vakayı okur, vaka ile ilgili soruları tartışarak yanıtlar ve daha sonra büyük gruptaki tartışmalara yazılı veya sözlü katılımında bulunurlar. Vaka çalışmaları eğitmen veya katılımcılar tarafından hazırlanabilir. Vaka çalışması hazırlamak için klinik deneyimler, yaşanmış olaylar, tıbbi öyküler, kayıtlar, kitaplardan yararlanılabilir. Olumlu yanları: ☐ Etkin katılımı sağlar, ☐ Katılımcıların birbirleriyle etkileşime girmeleri ve ortak katılımı öğrenmelerini sağlar, ☐ Katılımcıların dikkatini gerçek bir durum üzerine çekmeyi ve işleriyle ilişki kurmalarını sağlar, ☐ Problemlere farklı bakış açıları ve farklı çözümler getirir, ☐ Katılımcıların problem çözme, karar verme ve iletişim becerilerinin gelişmesine yardımcı olur, Uygulama basamakları: ☐ Vaka ve tartışma soruları hazırlanır, ☐ Etkinlik ve gerekli talimatlar açıklanır, ☐ Vaka yazılı bir metin olarak katılımcılara dağıtılır ya da Flipchart veya tepegözde okumaları sağlanır, ☐ Katılımcıların okuduktan sonra verilen sorular doğrultusunda tartışma yapmaları sağlanır. Tartışma sorularının sırasının planlaması aşağıdaki şekilde yapılmalıdır: ☐ Verilen problemi irdelemeleri ve sorunun kaynağını bulmaları istenir: “Bu vakada sorun nedir?” ☐ Katılımcıların belli sorunları yanıtlamaları için odaklanmış sorular sorulur: “Hastaya yapılan müdahalenin doğru olup olmadığını gösteren iki gözlem nedir?” ☐ Katılımcıya yanıt verirken esneklik sağlayan açık uçlu sorular sorulur: “Hasta/yaralıya yeterli ilkyardım yapılmaması ne gibi sonuçlar doğurur?” ☐ Katılımcıların duruma öneri getirmesini sağlayan sorular sorulur: “Bu sorun nasıl engellenebilirdi?” ☐ Katılımcıların vaka üzerinde çalıştıktan sonra fikirlerini paylaşabilecekleri bir ortam yaratılır. ☐ Vaka çalışması sonuçları özetlenerek önemli noktalar vurgulanır. ☐ Tartışma dahil olmak üzere vaka çalışması için ayrılan süre 30 dakikayı geçmemelidir.

5. Role-play (Oyunlaştırma) tekniği ve özellikleri nelerdir? Role-play, eğitim amaçları ile ilgili bir durumun gerçeğe uygun olarak oynanarak gösterildiği bir eğitim yöntemidir. Olumlu yanları: ☐ Katılımcıların gerçekçi bir duruma etkin olarak katıldıklarından oldukça motive edici bir atmosfer yaratmalarını sağlar, ☐ Katılımcıların gerçekte karşılaşılabilecekleri bir durumla ilgili deneyimleri,

gerçek yaşam riskleriyle karşılaşmadan edinebilmelerini sağlar, ☑ Hastanın ve olaydan etkilenen kişilerin içinde buldukları durumu daha iyi kavramalarını ve daha anlayışlı olmalarını sağlar. İletişim becerilerinin gelişmesine yardımcı olur. Uygulama basamakları: ☑ Katılımcıların oyundan neler öğrenmesi gerektiği yani amaçlar belirlenir, ☑ Basit bir oyun ve roller hazırlanır, ☑ Katılımcılara etkinlikle ilgili gerekli açıklama yapılır, ☑ Role-play 'de rol alacak gönüllüler seçilir. Roller yazılı olarak verilir ve ne yapacakları açıklanır, ☑ İzleyicilerin neleri gözlemleyecekleri ve tartışma sorularının ne olacağı açıklanır, ☑ Oyunun oynanması sağlanır, ☑ Oyun bittikten sonra rol yapan katılımcılar rollerinden çıkarılır. Duygu ve düşünceleri alınır, ☑ Oynanan oyunun önemli noktaları izleyicilere sorularak tartışılır, ☑ Neler öğrenildiği ve bunların gerçek hayata nasıl uygulanacağı tekrarlanarak özetlenir, ☑ Role-play için ayrılan süre tartışma dahil 20 dakikayı geçmemelidir.

6. Beyin fırtınası ve özellikleri nedir? Beyin fırtınası, değişik fikirler veya bir probleme değişik çözümler üretmek için düşünmeyi ve yaratıcılığı uyaran bir eğitim yöntemidir En iyi kullanma alanı 5-15 kişilik gruplardır. Olumlu yanları: ☑ Bir karara varırken veya problemi çözerken dikkate alınması gereken faktörler alanını genişletmeye yardımcı olur, ☑ Katılımcıların eleştiri tehdidi altında kalmadan fikirlerini söylemelerine fırsat verir. ☑ Katılımı artırarak, grubun belli bir noktaya konsantre olmasını sağlar, ☑ Katılımcıları düşünmeye sevk eder, ☑ İstenilenden fazla fikir ve bilgi elde edilebilir, ☑ Katılımcıların fikirlerinin ciddiye alındığını gösterir, ☑ Fazla materyal gerektirmez, ☑ Fazla zaman almaz. Eş anlamlı fikirler kendiliğinden ortaya çıkar. Uygulama basamakları: ☑ Beyin fırtınasının temel kuralları açıklanır: -Tüm söylenen fikirleri olduğu gibi kabul et, -Bütün fikirler yaz, -Öneri listesi oluştuktan sora başa dönerek hepsini tek tek gözden geçir. ☑ Konu veya sorun açıklanır, ☑ Öneri ve fikirler flipchart'a yazılarak asılır, ☑ Katılımcıların etkin katılımı sağlanır ve olumlu geri bildirim sağlanır, ☑ Yazılanlar gözden geçirilerek tartışılır, doğru kabul edilenler belirlenir, gerekirse sıralanır veya gruplanır, ☑ Düzenli aralarla yazılan fikirler tekrarlanır, ☑ Doğru kabul edilenler belirlendikten sonra bütün öneriler baştan sona gözden geçirilerek tekrarlanır.

7. Grup tartışması ve özellikleri nelerdir? Grup tartışması, düşüncelerin, sorunların ve yanıtların katılımcılar tarafından geliştirildiği bir eğitim yöntemidir. Eğitimci, sadece kolaylaştırıcı (facilitator) rolündedir ve tartışma geliştikçe katılımcıları yönlendirir. En uygun grup sayısı 12-15'dir. Grup tartışması şu durumlarda kullanılabilir: ☑ Eğitim toplantıları bitirilirken, ☑ Video filmleri izlendikten sonra, ☑ Demonstrasyondan sonra, ☑ Vaka çalışmalarından sonra, ☑ Role-play 'den sonra, ☑ Sunum sırasında, Olumlu yanları: ☑ İki yönlü iletişim sağlar, ☑ Anında feed-back (geri bildirim) sağlar, fikirler onaylanır veya yanlışlar düzeltilir, ☑ Katılımcıların ilgisini çeker ve etkin katılım sağlar, ☑ Olumlu bir öğrenme atmosferi yaratabilir, ☑ Tutum geliştirmede etkilidir, Ancak, katılımcıların konuyla ilgili bilgi ve deneyimlerinin sınırlı olduğu durumlarda uygun değildir, tartışma genellikle sönük geçer. Uygulama basamakları: ☑ Amaçlar belirlenir, ☑ Rahat dostça bir ortam hazırlanmalıdır, ☑ Etkileşim kurulmasını sağlayan oturma düzeni oluşturulur (U-düzeni), ☑ Tartışma başlatılır (Girişin bir parçası olarak konu başlığı verilebilir), ☑ Konuşma eğitmeden katılımcıya doğru yönlendirilmelidir (Emel, senin görüşlerin nedir?), ☑ Her katılımcının katılım derecesi kontrol edilir, ☑ Sonuçta önerilerin listesini isteme gibi yöntemlerle sonuç noktası belirlenir ve iyi bir şekilde açıklanır, ☑ Tartışmaların ilgi ve geçerliliği sağlanır (Bu fikir sizin deneyimlerinize uygun mu?, Çalışmalarınızda kullanabilir misiniz?), ☑ Tartışmaya açıklık getirilir (Bir katılımcı diğer katılımcının söylediklerini özetler), ☑ Eğitimci başvuru kaynağı gibi davranmalıdır, gerektiğinde müdahalede bulunur. ☑ Anahtar noktalar özetlenir, ☑ Kişisel tartışmalar en aza indirilir, ☑ Tek bir katılımcının baskın olması engellenir, ☑ Tartışma, ana fikirlerin bir özeti ile bitirilir ve girişte belirtilen amaçlarla ilgisi kurulur. Dikkat edilmesi gerekenler: ☑ Herkesin eşit katılımı için grup sayısı 15-20'yi geçmemelidir, ☑ Süre yeterli olmalıdır, ☑ İyi yönetilmelidir yoksa hedef dışına çıkılabilir, ☑ Kontrolün iyi sağlanmaması halinde tartışmaya birkaç katılımcı katılırken diğerleri ilgilerini kaybeder.

Yorum

Küçük grup çalışmasından amaç, Mentor, Koç veya eğiticinin elinin her bireye doğrudan ulaşabilir olmasıdır. Metot rol play denilen, belirli senaryo içinde oyunun, uygulamanın yapılmasıdır. Bir serum/sıvı takmak için, plastik bebeğe tam usullere uygun olarak takılmasıdır ve sonra bireylere uygulanmasıdır.

Bireyler aynı zamanda birbirlerine hem katkı hem de uyarıları ile eğitici olabilmektedirler. Birçok yaklaşımı hoca göremese bile eğitilenler görerek düzeltilebilirler. Hekimlikte olgu takdimleri ve yatak başı eğitimleri ile kalıcı türde eğitsel boyut yakalanabilecektir ve bu açıdan servis çalışmaları, mesai sonunda da daha etkin hasta-hekim-talebe ilişkisi için uygundur.

Her uygulamada ters yaklaşım daha eğitici olabilir ki sorgu olmalıdır, bunu niye yapıyoruz, neden, niçin, nasıl ve ne şekilde gibi sorgular eğitimin ana unsurlarıdır.

Canlandırma sertifikasyon eğitimleri bu açıdan sayı 20 altında olması tercih nedenidir.

E GÖSTERİM (DEMONSTRASYON) BECERİSİ AMAÇ: Etkili bir demonstrasyon yapma.

ÖĞRENİM HEDEFLERİ: □ Demonstrasyonun tanımı söyleme □ Demonstrasyonun amacını söyleme □ Demonstrasyon aşamalarını açıklama □ Demonstrasyonda “Bütün- Parça- Bütün” yaklaşımını açıklayabilme □ Demonstrasyon sırasında uyulması gereken kuralları sayma □ Manken kullanarak öğrenim rehberi basamaklarına uygun demonstrasyon yapabilme □ Demonstrasyon becerisi öğrenim rehberi kullanabilme.

YÖNTEM: □ Düz anlatım □ Soru cevap □ Demonstrasyon □ Uygulama

ARAÇ GEREÇ VE MATERYAL: □ Tepegöz □ Flipchart □ Manken □ Öğrenim rehberi □ İki değişik renkte katılımcı sayısı kadar kâğıt parçası

ISINMA: Katılımcılara en son olarak öğrendikleri bir beceri sorulur. Her katılımcıya iki değişik renkte kâğıt parçası verilir. Sorduğu sorulara evet diyorsa kırmızı kartı, hayır diyorsa yeşil kartı göstermeleri söylenir. Katılımcılara son öğrendikleri beceri ile ilgili sorular sorularak flipchart’a yazılır. Sonuçta konu ile ilişkisi kurulur.

GİRİŞ: □ Konunun amaçları açıklanır. □ Tepegözde birçok kişinin üst üste yığılarak bir şeye baktıkları bir resim gösterilerek ne olabileceği sorulur. Bu şekilde gözleyerek bir şey öğrenip öğrenemeyecekleri sorularak demonstrasyon becerisinin önemi vurgulanır.

İŞLENİŞ: □ Demonstrasyonun tanımı sorularak açıklanır. Katılımcılara daha önce demonstrasyon yöntemi ile bir beceri öğrenip öğrenmedikleri ya da öğretip öğretmedikleri sorularak duygu ve düşünceleri alınır. □ Demonstrasyon becerisinin aşamaları ve özellikleri sorularak tartışılır ve açıklanır. Demonstrasyon sırasında dikkat edilmesi gereken kurallar sorulur, yanıtlar flipchart’a yazılır, doğrular işaretlenir, eksikler tamamlanır. □ Demonstrasyon becerisi öğrenim rehberi dağıtılır. Bir katılımcıdan okuması istenir, daha sonra aşamalarına ve öğrenim rehberi basamaklarına uygun olarak manken üzerinde yetişkinde ağızdan ağıza solunum ve dış kalp masajının birlikte uygulanma basamakları gösterilir. Katılımcılardan öğrenim rehberinden izlemeleri istenir. □ Demonstrasyon bitiminde öğrenim rehberi basamakları gözden geçirilerek tartışılır. □ Katılımcılar 2-3 kişilik gruplara ayrılır (eğitimci sayısına göre) gruplardan koma pozisyonu, çocuk, bebek veya yetişkinde yapay solunum, kalp masajı gibi bir konu verilerek birbirlerine demonstrasyon yapmaları ve demonstrasyon becerisi öğrenim rehberine göre birbirlerini değerlendirmeleri istenir. Çalışmaları için süre verilir. Katılımcıların yanında kalınarak rehberlik

edilir. Katılımcılar hazır olduklarında demonstrasyon becerisi öğrenim rehberine göre değerlendirilerek geri bildirim verilir.

ÖZET: Demonstrasyon öğrenim rehberi okunarak basamaklar tekrarlanır. Birkaç soru ile demonstrasyonun özellikleri sorulur. DEĞERLENDİRME: 1. Demonstrasyon nedir? 2. Demonstrasyon aşamaları nelerdir? 3. Demonstrasyon sırasında nelere dikkat edilmelidir?

EĞİTİCİ NOTLARI:

1. Demonstrasyon (gösterim) yöntemi nedir? Belirli bir işin (becerinin) yapılması için gerekli standart basamakları açıklayarak gösterilecektir.

2. Demonstrasyon yönteminin amacı nedir? Katılımcıların sadece bir işin (becerinin) nasıl yapıldığı hakkında bilgi sahibi olmaları değil, bunları en az yeterlik düzeyinde yapabilmelerine yardımcı olmak. Katılımcıların el becerisi ve iletişim becerilerini geliştirmek.

3. Demonstrasyon aşamaları nelerdir? Hangi becerilerin öğretileceğine karar vermek ve içeriğini analiz etmek, Öğretilecek beceri için gerekli davranışların standart uygulama basamaklarını belirlemek, Belirlenen standart basamaklara göre beceriyi açıklayarak göstermek, Katılımcıların beceriyi uygulamalarını sağlamak, Yeterliğe ulaşıncaya kadar her katılımcıya beceri üzerinde pratik yapmasını sağlamak, Pratik sonrası geri bildirim vermek.

4. Bütün-Parça-Bütün yaklaşımı nedir? Özellikle öğretilecek işlem birden fazla beceri içeriyorsa (örneğin, kalp-akciğer canlandırması vb.) bütün-parça- bütün yaklaşımı kullanılmalıdır. Katılımcıya işlemin veya etkinliğin bir bütün olarak görsel imajının verilmesi için, tüm uygulama baştan sona gösterilmelidir. Daha sonra işlem veya etkinlik küçük parçalara bölünür (Solunum yolunun açıklığının sağlanması, yapay solunum, kalp masajı vb.) ve tek tek parçaların uygulaması yaptırılır. Tüm uygulama tekrar gösterilir. Daha sonra katılımcılar işlemin baştan sona uygulamasını yaparlar.

5. Demonstrasyon sırasında uyulması gereken kurallar nelerdir? Bir uygulamanın gösterimi planlanırken veya yapılırken eğitmen aşağıdaki kurallara uymalıdır. Başlamadan önce gösterimin amacı ve katılımcıların neler yapması gerektiği açıklanır (soru sorabilirsiniz, dikkatli gözleyin, öğrenim rehberinden takip edin, vb.). Herkesin görebilmesi sağlanır. Beceri veya etkinlik gösterilirken hata yapmamaya dikkat edilir. İşlem mümkün olduğunca gerçekçi olarak gösterilir (katılımcıların daha sonra kullanacakları benzer alet, malzeme ve ortam). İşlemin tüm basamakları belirlenen standart basamaklara uygun sırada gösterilir gösterim sırasında, Katılımcılara neler yapıldığı açıklanmalıdır. Katılımcıların etkin katılımını sağlamak için işlemlerle ilgili sorular sorulur (şimdi ne yapmamız gerekiyor? Şöyle olsa ne olurdu? vb.). Katılımcılar soru sormaya ve öneri getirmeye teşvik edilir. Her basamağın gözlemlenmesi ve anlaşılabilmesi için yeterli süre ayrılır. Aletler uygun şekilde kullanılmalıdır. Katılımcıların öğrenim rehberi kullanmaları sağlanır. Gösterim sırasında kullanılan model ya da mankene gerçek insanmış gibi davranılmalıdır.

Yorum

Demonstrasyon yöntemi ancak zor ve yapılamayacağı durumlar için geçerli olmalıdır. Drama ve tiyatro senaryosu farklı yapılarak oluşabilir. Eski ve olan durumlar örnek olarak gösterilebilir ama uygulamada bizzat sanal yapılması ile pekiştirilmelidir.

EĞİTİMDE YETİŞTİRİCİLİK (KOÇLUK) AMAÇ: Yetiştiricilik modelini etkili biçimde kullanma.
ÖĞRENİM HEDEFLERİ: Eğitimde yetiştiricilik yaklaşımını açıklayabilme COACH (Koç) modelini açıklayabilme "Açık- net performans modeli" oluşturmayı açıklayabilme "Öğrenmeye açık olma modelini" açıklayabilme Koçlukta performansı değerlendirmeyi açıklayabilme Koçlukta

iletişimi açıklayabilme ☑ Koçlukta yardım ve izlemi açıklayabilme ☑ Etkili bir eğitmenin / koçun özelliklerini söyleyebilme ☑ Koçluk sırasında kurallarına uygun feed-back (geri bildirim) verebilme ☑ Koçluk modelinin ne zaman kullanılacağını söyleme ☑ Beceri eğitimi sırasında Koçluk öğrenim rehberi basamaklarını uygulayabilme Etkili ve etkisiz koçluk özelliklerini karşılaştırabilme

YÖNTEM: ☑ Düz anlatım ☑ Soru-cevap ☑ Role-play ☑ Uygulama

ARAÇ GEREÇ MATERYAL: ☑ Tepegöz ☑ Flipchart ☑ Role-play için malzeme (soda, bardak, açacak, peçete) ☑ Koçluk öğrenim rehberi ☑ Soda açma öğrenim rehberi

ISINMA: Katılımcılardan kâğıttan bir zarf yapmaları istenir. Zarfların yapılması tamamlandığında göstermeleri sağlanır. Katılımcıların yaptığı zarfların her biri birbirinden farklıdır ve bir standardı yoktur. Standardı sağlamak için bir eğitmen olarak ne yapması gerektiği sorularak konu ile ilişkisi kurulur.

GİRİŞ: ☑ Konunun amaçları açıklanır, ☑ Katılımcılara koç kelimesinden ne anladıkları sorulara yanıtlar alınarak doğrular vurgulanır koçun anlamı açıklanır.

İŞLENİŞ: ☑ Eğitimde yetiştiricilik (koçluk) yaklaşımı açıklanır. Koçlukta açık ve net performans modelinin ne olduğu sorulara açıklanır ve örnek verilir. ☑ Öğrenmeye açık olma, öğrenmeyi değerlendirme, iletişim, yardım ve izlem yaklaşımları tanıyarak açıklanır. ☑ Etkili bir eğitmen/koçun niteliklerinin ne olabileceği sorulara cevaplar flipchart'a yazdırılıp doğrular belirlenir ve eksiklikler tamamlanarak açıklanır. ☑ Katılımcılara koçlukla ilgili bir olumlu, bir olumsuz role-play yapılacağı söylenir. ☑ Koçluk öğrenim rehberi dağıtılır. Bir kez okunması sağlanır. Role-play'ler dikkatle izlemelerini daha sonra öğrenim rehberi basamaklarına göre tartışacakları açıklanır. ☑ Role-play yapılır. Bitiminde role play'ler katılanlardan duyguları alınır ve rollerinden çıkarılır. Tüm katılımcılarla koçluk örnekleri tartışılır. ☑ Katılımcılar 2-3'lü gruplara ayrılır. Her gruba koma pozisyonu, yapay solunum, dış kalp masajı, kanamanın durdurulması vb. konular verilir. Katılımcılardan her birinin, beceriyi uygulayana koçluk yapması istenir. Birbirlerini koçluk öğrenim rehberlerine göre değerlendirmeleri istenir. Uygulama için süre verilir ve süre sonunda katılımcıların tek tek öğrenim rehberlerine göre koçluk becerileri değerlendirilir.

ÖZET: Katılımcılara etkili koç özelliklerinin yazılı olduğu kağıtlar dağıtılır ve tek tek okumaları sağlanır. Koçlukla ilgili birkaç soru sorularak yanıtlamaları istenir.

DEĞERLENDİRME: 1. Açık / net performans modeli nedir? 2. Etkili bir koç özelliklerinden 4'ünü sayınız 3. Beceri öğretirken feed-back (geri bildirim) ne zaman verilmelidir?

EĞİTİCİ NOTLARI:

1. Eğitimde yetiştiricilik (Koçluk) yaklaşımı nedir? Eğitim kurslarını yürüten eğitimciler farklı rolleri bir arada yürütürler. Dersleri anlatırken ve sınıfta gösterim yaparken eğitmen veya öğretmendirler. Eğitmen olarak yetişkin eğitimi özelliklerine göre davranarak katılımcılara öğrenmelerinde yardımcı olmak durumundadırlar. Küçük grup tartışmalarında, vaka çalışmalarında kolaylaştırıcı olarak rol alırlar. Belirli bir işlemin uygulama basamaklarını gösterdikten sonra, katılımcılar pratik yaparken de yetiştirici rolüne kayarlar (koçluk). Koç bir öğretmenden çok öğrenmeye rehberlik eden kolaylaştırıcı bir antrenördür.

2. Yetiştiricilik (Koçluk) modeli nedir? Yetiştiriciliğin ilkeleri İngilizce 'de COACH (Koç) kısaltmasını oluşturan beş madde halinde tanımlanabilir. Herhangi bir beceri kursu bu maddelerin hepsini içermelidir.

C (Clear performance model) Açık/Net Performans Modeli: Katılımcılara, öğrenmeleri beklenen beceriler açık ve etkili bir şekilde gösterilmelidir. Eğitmen bu becerilerin uygulanmasında iyi bir örnek olmalıdır.

O (Openness to learning) Öğrenmeye Açık Olma: Yetiştirici yeni becerileri öğrenmeye ve kullanmaya uygun ortam yaratacak etkinlikleri eğitime dahil etmelidir.

A (Assess Performance) Performans Değerlendirilmesi: Kurs sırasında öğretilen becerilerdeki yeterliği ve belirlenen performans standardına doğru gelişmeyi ölçecek yöntemler sağlanmalıdır.

C (Communication) İletişim: Yetiştirici ve katılımcı arasında iki yönlü iletişim olması, beceriyi kazanma ve eğitimde temel noktalardan biridir.

H (Help and Follow-up) Yardım ve İzlem: Katılımcıların işyerlerine döndükten sonra becerileri uygulayabilmeleri ve bu sırada ortaya çıkan engelleri aşabilmeleri için, izlem ziyareti planlanmalıdır.

3.Etkili bir yetiştiricinin (Koç) özellikleri nelerdir? Öğretilen becerilerde uzman olmak Sabırlı, olumlu ve destekleyici olmak Etkin bir dinleyici ve gözlemleyici olmak Eğitim sırasındaki stresleri ile başa çıkabilmek Problem çözücü olmak Tüm eğitim bölümlerini önceden planlayarak katılımcılara dağıtmak Katılımcıları yeni beceriler edinme konusunda cesaretlendirmek Katılımcıların konuya etkin katılımını sağlamak Katılımcıların özgüvenini incitmeden yanlışlarını düzeltmek Değişik eğitim teknikleri kullanmak

4.Etkili ve etkili olmayan yetiştirici arasındaki farklar nelerdir? Etkili yetiştirici (Koç) Etkili olmayan yetiştirici Pratiğe önem verir Teoriğe önem verir Birlikte çalışır Mesafe koyar Stresi azaltmaya çalışır Genellikle stres yaratır İki yönlü iletişim kurar Tek yönlü iletişim kurar Kendini öğrenmeyi kolaylaştırıcı kişi olarak görür Kendini otorite ya da tek bilgi kaynağı olarak görür

5.Yetiştiricilik (Koçluk) basamakları nelerdir? Kontrol listesinin hazırlanması Amacın açıklanması Malzemelerin tanıtımı Öğrenim rehberine göre konuların anlatılması Geri bildirim Öğrenciye uygulama Tekrarlatma Uсталık kazanılmasının sağlanması

6.Koçlukta iletişim modeli nasıl olmalıdır? Etkin dinleme: Etkin dinleme, eğitmenlerin katılımcılardan gelen yorumları net olarak almasını, katılımcıların güven ve samimiyetini kazanmasını ve katılımcıların da kendilerini dinlenmiş ve anlaşmış hissetmelerini sağlar. Etkin dinleme sırasında, eğitmen söylenenleri yargılamadan kabul eder, dışı vurulan duygu ve düşünceleri netleştirerek bunları yeniden katılımcılara yansıtır. Eğitmen, kesinlikle “Bunu niçin yaptın?”, “Keşke yapmasaydın!”, “Bundan daha iyi bir yorumu olan var mı?” gibi yargılayıcı, yorumlayıcı, karşılaştırmalı sorular sorarak dinlememelidir. Bu tür sorular etkin dinlemeye ve dolayısıyla iletişime zarar verir. Etkin dinleme teknikleri şunlardır: Susma ve konuşanı dinleme Söylenenleri aynı sözcüklerle tekrarlama (papağan modeli) Söylenenleri bir de kendi sözcükleri ile tekrar etme Altta yatan duyguları ifade etme Empati yolu ile hissettiği duygu ve düşünceleri belirtme Soru sorma: Eğitmen eğitim sırasında; bir konuya giriş yapmak, beyin fırtınası başlatmak, tartışma ortamı yaratmak, konu karmaşık olduğunda kişilerin dikkatini toplamak yada görsel-ışitsel araçları kullanırken dersin etkisini artırmak için soru sorma tekniğini kullanabilir. Soru sorma teknikleri şunlardır: Soru, öncelikle tüm gruba yöneltilir ve gönüllü olarak cevaplamak isteyenler desteklenir. Katılımcılardan birine adı ile hitap ederek soru sorulur. Soru önce tüm gruba sorulur, belli bir süre duraklanır ve katılmayan katılımcıları dahil etmek için belli bir katılımcıya yöneltilir. Katılımcıların verdiği yanıtlar doğru ise, yanıtlar tekrarlanarak ödüllendirici ve destekleyici sözler söylenir. Verilen yanıtlar kısmen doğru ise, doğru yanıtlar tekrarlanır, yanlış yanıtlar düzeltilerek katılımcı cesaretlendirilir. Verilen yanıtlar hatalı olduğunda, eğitmen eleştirel olmayan bir tavırla katılımcıyı doğru yanıtı götürmek için soruyu başka sözcüklerle yeniden ifade eder. Soru yöneltilen katılımcı yanıt vermezse soru bir başka katılımcıya yöneltilir, daha sonra yeniden yanıt vermeyen katılımcıya dönülerek tartışmaya katılması sağlanır. Sorulan soruya gruptan hiçbir yanıt gelmezse ve katılımcılar sessiz kalırlarsa, eğitmen soruya kendi düşüncesi olmayan ilginç bir cevap vererek katılımcıların dikkatini çeker ve onları tartışmanın içine alır. Cevap

verme: Bazen de gruptan değişik sorular gelebilir. Bu durumlarda da cevap verme tekniği kullanılmalıdır. Cevap verme teknikleri şunlardır: ☐ Katılımcının sorduğu soru ya da sorular karmaşık, çetrefilli ya da daha önceden tartışılmamış bir konu ile ilgiliyse, eğitmenin soruyu yanıtlaması uygun olur. ☐ Sorulan soru konu ile ilgiliyse, sorulan soruya soru ile cevap vermek daha uygun olur. ☐ Katılımcı ya da katılımcıların sorduğu sorular tartışmayı konu dışına sürüklüyorsa ve diğer katılımcıların dikkatini dağıtıyorsa sorunun yanıtlanması ya da geçilmesine eğitmen karar vermelidir. Eğitmen, bu sorunun yanıtlanmasının katılımcıların yararına olacağına inanıyorsa, zaman yeterliyse ve tartışmanın yönü grubun uyumunu bozmayacaksa soruyu yanıtlayabilir. Aksi halde, katılımcının sorusu ders dışında birebir konuşularak yanıtlanmak üzere ertelenir ve katılımcı ikna edilerek konunun dağılması önlenir. ☐ Eğitmen, bilgi ve tecrübesinin üzerinde bir soru ile karşılaşır ve soruyu yanıtlamakta zorlanırsa, soruyu katılımcının kelimeleri ile tekrarlar, yanıtı bilmediğini, toplantıdan sonra araştırarak yanıtı katılımcılara bildireceğini söyler. Bir sonraki toplantıda ya da bir başka iletişim aracını kullanarak katılımcılara yanıtı ulaştırır.

Problem çözme: Beceri eğitiminin amaçlarından biri, katılımcıların karşılaştıkları problemleri bağımsız olarak çözebilmelerini ve kendilerine güvenmelerini sağlamaktır. Bu nedenle, katılımcıların karşılaştıkları sorunu tanımlamaları, durum değerlendirmesi yapmaları ve problem çözme becerisini kazanmaları gerekmektedir.

Problem çözme basamakları şunlardır: ☐ Problemi tespit etme ☐ Problemi tanımlama ☐ Problem ile ilgili bilgi edinme ☐ Olası çözümleri belirleme ☐ En etkin çözüme karar verme ☐ Çözümü uygulama

7. Koçlukta geri bildirim nasıl verilir? Öğrenme başarısını artırmak için geri bildirim önemlidir. Geri bildirim, uygulama öncesinde, uygulama sırasında ve uygulama sonrasında verilir.

Geri bildirim aşağıdaki kurallara göre yapılmalıdır: ☐ Zaman seçimi uygun olmalıdır. ☐ Düşünceler net olarak ifade edilmelidir. ☐ Tanımlayıcı olmalıdır. ☐ Yargılayıcı olmamalıdır. ☐ Somut değerlendirme istenmelidir. ☐ Bilgiye ihtiyaç varsa sorularak yönlendirilmelidir. ☐ Söylenenler savunmaya geçmeden kabul edilmelidir. ☐ Kişiler sabırla dinlenmeli ve teşekkür edilmelidir. ☐ Eğitimi sadece kendi adına geri bildirimde bulunmalıdır.

8. Açık/Net performans modeli nasıl oluşturulur? ☐ Beceri gerektiren bir işlem, en iyi usta bir yetiştirici beceriyi gösterirken onu gözlemleyerek öğrenilir. Gözlemleyerek öğrenme 3 basamaktan oluşur:

1. İşlemi yapan bir kişiyi izleme (Beceri kazanma) 2. Yeterli hale gelinceye kadar pratik yapma (Beceride yeterlilik) 3. Olumlu yönde desteklenerek ustalık seviyesine gelme (Beceride ustalık) ☐ Yetiştiricilik sürecinde, katılımcıların yeni öğrendikleri beceride istenilen performansa (bilgi, beceri, tutum) ulaşmaları için onaylanmış ve üzerinde uzmanlarca uzlaşmaya varılmış performans standartları belirlenmelidir. Bu özellikle beceri öğrenilirken gösterilen gelişmeyi değerlendirmek açısından çok önemlidir. Her eğitmen işlemi farklı şekilde gösteriyorsa ve belli standartlar konmamışsa katılımcılar neyi nasıl öğrenecekleri konusunda karar veremezler. ☐ Katılımcıların kendilerinden beklenen performans hakkında net bir fikri olabilmesi için eğitmen, klinik beceri ve işlemi uygun teknik ile doğru bir şekilde göstermelidir.

9. Öğrenmeye açık olma modeli nasıl oluşturulur? ☐ Yeni becerilerin en iyi biçimde öğrenilebilmesi için katılımcıların iyice motive olmaları gerekir. Katılımcıların kendi yeteneklerine güven duyacakları bir eğitim atmosferinin yaratılması da motivasyonlarını artıracaktır. Bunun için korku, endişe gibi duyguların yaşanmayacağı olumlu bir eğitim atmosferi yaratılmalıdır. ☐ İyi bir eğitim ortamı hazırlandığında öğrenmeyi kolaylaştırıcı eğitim etkinlikleri düzenlenmelidir. ☐ Yetiştirici, katılımcıların özgüvenlerini destekleyerek onları bazı aşamalardan geçirmelidir. Yetiştirici katılımcıların öğrenmelerinde farklılık olabileceğini unutmamalıdır. Her katılımcı farklı seviyelerde

öğrenme yeteneğine sahip olduğu için yetiştirici tüm katılımcıları aynı seviyeye getirmekle yükümlüdür.

10.Katılımcılar, yeni beceriler öğrenirken hangi aşamalardan geçerler? Bilinçsiz yetersizlik: Beceri ile ilgili eksikliklerinin farkında değildirler. Bilinçli yetersizlik: Becerideki yetersizliklerini fark ederler, ama henüz beceriyi öğrenememişlerdir. Bilinçli yeterlilik: Yeni beceriyi öğrenmişlerdir, ancak doğru olarak uygulayabilmek için tüm dikkatlerini vermeleri gerekir. Bilinçsiz yeterlilik: Pek çok pratikten sonra beceriyi tüm dikkatlerini vermeden de rahatlıkla doğru olarak uygular hale gelirler.

Yorum

Koçluk, belirli durumlar için sınırlı kalmaktadır. Mentor ve her türlü eğitimin bireye göre uyarlanması ile uygulanması öne alınmaktadır. Burada üç farklı yöntem karşılaştırılmaktadır.

Klasik Öğretmenin boyutları

Profesyonel kişiler olan Öğretmenler

- Birbirleri ile çekişen / karşı tezler süren
 - Kültürel, mesleki, siyasal
 - BUYRUK, DERS, KONU, ÖDEV, MIT
 - Ne yapmaları gerektiğini düşünmek için (LOGOS)

ZAMAN BULAMAZLAR

- Düşünseler bile başvuracakları
 - ETİK (Doğru nedir? Ne yapmalıyım?)
 - HAKLILIK STANDARTLARI YOK veya ÇEŞİTLİDİR
 - Tarihsel kurgu (OLMUŞ ve GERÇEKLEŞMİŞ),
- Bilimsel dizeler, bilgiler,
- Tartışarak, çözüme kavuşturulamayacak,
- Kendine ait bir dizi etik değerlere
 - GÖRESELLİĞE KAYARLAR

Genel Öğretmen Olgusu AMEE/Teacher is more than a lecturer-Eğitimde Etik ©

Teacher is more than a lecturer-6x2=12 roles

- BİLGİ SAĞLAYAN
 - Sınıfta Konuyu açıklayan, REHBERLİK YAPAN
 - Bireyin BECERİ KAZANILMASINI SAĞLAYAN
- ROL MODEL – ÖRNEK OLMA
 - Hekim olarak örnek olma
 - Eğitici olarak örnek olma
- KOLAYLAŞTIRICI
 - Öneriler sunan, kişisel destek yapan
 - Eğitime destek olma, kavramayı arttırma
- BİLGİNİN SORGULANMASI-SINAV
 - Sınav en yüksek eğitim yeridir, anlamayı arttırma
 - Müfredat geliştirme, sınıfa göre konular
- PLANLAYICI
 - Konuların planlanması
 - Kurslar organize etmek

- KAYNAK GELİŞTİRMEK
 - Eğitimde destekler
 - Eğitici materyaller, kitap gibi

MAGGLİNGEN DEKLERASYONU, COACH İsviçre 2-5 Temmuz 2000

Başlıca kapsadığı Alanlar:

- **Etik İlkelerin/kotların Uygulanması**
- **Yeterlilik Boyutu**
- **Eğitim ve Eğiticiliğin devamlılığı**
- **Eğitici Kararlılık dayanakları/temelleri**
- **Destek olma sonuçları ve doğasının açıklanması**
- **Diğerlerine saygı**
- **Ayrımcılık Yapmama; her birey aynıdır, aynı insanlık haklarına sahiptir. İnsanlar aynı canlı türün bireyleridir. Haklarda eşittir**
- **Kişisel problemler ve çatışmalar**
- **İlişkilerde istismar**

Mentor, Koçluk ve Tuning/Talebeye göre ayarlama Modelleri

Tablo 1: Mentor, Koç ve Tuning yaklaşım özellikleri

Mentor	Koç	Tuning
Bireyin konumu	Bireyin konumu	Bireyin konumu
Bireyin gelişmesi	Bireyin gelişmesi	Bireyin gelişmesi
Bireye destek olmak	Bireye destek olmak	Bireye destek olmak
Bireye yardımcılık	Bireye yardımcılık	Bireye yardımcılık
Amaç	Amaç	Amaç
Farkındalık yaratmak	Farkındalık yaratmak	Farkındalık yaratmak
Motivasyon	Motivasyon	Motivasyon
İleriye doğru yardım	İleriye doğru yardım	İleriye doğru yardım
Geliştirmek	Geliştirmek	Geliştirmek
Olumlu değişim	Olumlu değişim	Olumlu değişim
Metot	Metot	Metot
Yetiştirmek	Anti tez sorular	Her iki yöntemi aralıklı yap
Hayatı göstermek	Kendi yolunu çizmesi	Klasik bilgi aktarımı yap
Tecrübe aktarmak	Bireye göre yapılandırma	İnteraktif metot kullan
Abi, abla kardeşir	Geri bildirim göre sorgu	Bireye göre yapılandır
Usta çırak ilişkisi	Bireyin yetenekleri	Eğitim metotların tümü
Sevgi ve saygı ilişkisi	Bireyin becerilerine göre	Temel bireyin gelişimi
Olumsuzluklar	Olumsuzluklar	Olumsuzluklar
Sözümnden çıkma	Bilim ve felsefe karışımı	Eğitici bulmak zor
Zorlama, diktacı	Bireyin özellikleri temel	Bireyin özelliklerini algıla
Patronluk yapma	Karışmama esas	Bireyin hedef arzusu
Eğitici özellikleri	Eğitici özellikleri	Eğitici özellikleri
İçinden gelmeli	Dinle, düşünce soruları	Etik boyutta olmalı
Sevgi ve saygı olmalı	Verilen cevaba göre irdele	Konunun uzmanı olmalı
Mentorluğu bilmeli	Zihin, sorgu, üslup, fayda	Mentor ve koç olabilmeli
Uygulamada başarı	Özel eğitici eğitilmeli	Klasik eğitimde olabilmeli
Beklenen Sonuç	Beklenen Sonuç	Beklenen Sonuç
Farkındalık oluşmalı	Senteze varmak	Geri bildirim göre yapı
Beceri kazanmalı	Konununun farkındalığı	Her bireye özgün yaklaşım
İnsanlığı geliştirmeli	Bireyin özelliğine göre	Bireyin talebi esas
Kişilik şekillenir	Gelişim ve farkındalık	Bilgilendirme sonrası işlem

NOT: Wikipedia'dan uyarlanarak hazırlanmıştır

Tablo 2: Koçlukta etkin ve etkin olmama durumu

Etkili yetiştirici (Koç)	Etkili olmayan yetiştirici
Pratiğe önem verir	Teoriğe önem verir
Birlikte çalışır	Mesafe koyar
Stresi azaltmaya çalışır	Genellikle stres yaratır
İki yönlü iletişim kurar	Tek yönlü iletişim kurar
Kendini öğrenmeyi kolaylaştırıcı kişi olarak görür	Kendini otorite ya da tek bilgi kaynağı olarak görür

İlkyardım Temel Uygulamaları Eğitim Rehberi

İNAN H. Fazıl, KURT Zülfinaz, KUBİLAY İlknur. EĞİTİM BECERİLERİ, ÖĞRENİM REHBERİ, T.C. SAĞLIK BAKANLIĞI, TEMEL SAĞLIK HİZMETLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ, İLKYARDIM VE ACİL SAĞLIK HİZMETLERİ DAİRE BAŞKANLIĞI, ANKARA 2002

Yaşadığımız sürece çeşitli nedenlerle yaralanmalar veya hastalıklarla karşılaşmamız kaçınılmazdır. Yaşamımızın çeşitli dönemlerinde, bulunduğumuz her ortamda kaza ve hastalanma riski taşımaktayız. Bu gibi durumlarla karşılaştığımızda, müdahalede bulunanların ilkyardım eğitimi almış olmaları, yaşamın sürdürülmesinde, sakatlanmaların önlenmesinde ve iyileşme sürecinin kısaltılmasında belirleyici rol oynayacaktır.

Ülkemizde ev, iş ya da trafik kazaları ve doğal afetler nedeni ile çok sayıda vatandaşımız yaşamını kaybetmekte ya da sakat kalmaktadır. Bu gibi durumlarda olay yerinde her zaman bir sağlık görevlisi olamayacağı için olaydan etkilenen ya da ortamda bulunan kişilerin kendilerine ya da başkalarına yapacakları ilkyardım uygulamaları son derece önemlidir. Toplumumuzda genel bir anlayış olarak, ilkyardım ile acil yardım ifadeleri birbirlerinin yerine kullanılmaktadır. Oysa acil yardım, sağlık çalışanları tarafından gerekli donanımla yapılan tıbbi müdahaleleri kapsamına rağmen; ilkyardım, bu konuda eğitim almış kişilerce olay yerinde bulunan malzemelerle ilaçsız olarak yapılan, uygulamalardır.

Ancak ilkyardım eğitimi almamış kişilerin, ilkyardım uygulamalarında bulunmaları sakıncalı sonuçlar doğurabilir. Bu nedenle ilkyardım uygulayacak olan kişilerin, mutlaka ilkyardım eğitimi almış olmaları, öncelikli amaçlarının kişilere zarar vermemek olduğunu bilmeleri ve hayati tehlike oluşturabilecek müdahalelerde bulunmamaları son derece önemlidir.

Bakanlığımız tarafından toplumda ilkyardım bilincinin geliştirilmesi, ilkyardım eğitimi almış kişilerin sayısının artırılması ve konuya gereken duyarlılığın gösterilmesi amacıyla ilkyardım konusunda bir dizi yeni çalışma başlatılmıştır. Bu nedenle öğretmen, polis, itfaiyeci, arama ve kurtarma hizmetlerinde görev alan kişiler gibi öncelikli meslek grupları başta olmak üzere tüm halkımızın ilkyardım konusundaki eksik ya da yanlış bilgilerinin giderilmesi ve güncelleştirilmesi amacıyla **İlkyardım Temel Uygulamaları Eğitim Rehberi** hazırlanmıştır.

Bu amaçla, Bakanlığımız tarafından hazırlanan ve 22 Mayıs 2002 tarih ve 24762 sayılı Resmî Gazete' de yayınlanan İlkyardım Yönetmeliği çerçevesinde, önümüzdeki yıllarda ilkyardım eğitimi almış sertifikalı ilkyardımcıların sayılarının ve niteliklerinin artmasına ve toplumumuzun ilkyardım konusunda bilinçlendirilmesine katkı sağlayacak olan bu rehberin hazırlanmasında emeği geçen İlkyardım ve Acil Sağlık Hizmetleri Daire Başkanlığı çalışanlarına teşekkür ederim.

Yorum

2002 İlk Yardım Yönetmeliği ile eğitilecekler ve eğitim ilkeleri belirtilmiş ve daha sonraki sayı yukarıda ele alınarak, iki yaklaşım Afet Tıbbi Dergisinde bütünleştirilmiştir. Uygulama basamakları Kursların sunulduğu Bölümde eklenmektedir.

Bu aşamada sadece kavramlar, metotlar ve uyarılar söz edilmektedir.

Eğitim vermek değil, eğitimde almak öne çıkmaktadır ve bu açıdan değerlendirme, geri dönüş ve beceri kazanma boyutu öne çıkmaktadır.

Genel Değerlendirme

1) Olumsuz yaklaşımlar

Olumlu değerlendirme yanında kabul edilemeyen veya olumsuz yaklaşımlarda belirtilmektedir. Buna göre uygulamanın yeniden yapılması gereklidir. Burada belirtilenler Mesleki Beceriler Uygulamalarında vurgulananların aynısıdır. Sıraya uymayan, canlandırmada önce ilaç verip, en s on hava yoluna açan kişi, işlemi baştan yapmalıdır.

UYGULAMADAKİ OLUMSUZLUKLARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

- A) Uygun olmayan davranış veya işlemlerde sırasına uymama, atlama,
- B) İşlemleri yaparken uygun olmayan sırada yapma,
- C) Uygun yaklaşımı, uygun zaman, uygun araçla/metotla yapmama

2) Yetkinlik durumu

Yetkinlik tanımlaması bireylere göre farklı anlaşılmaktadır. Bu durum Mesleki Beceriler Kitapçığında açık olarak ifade edilmektedir. Beceride ustalaşma 6. Basamak olarak ele alınmalıdır. Ayrıca estetik veya sanatsal şekilde yapılanlar tamamen farklıdır. Sanatsal yapım bireye özgü ve genel toplumdaki veya kişilerden istenemez. Her birey resim yapabilir. Ama resmin sanat olarak yorumlanması nadirdir. Bunu yapan kişi de grupla veya belirli bir standart le yorumlanıp, ölçme ve değerlendirmeye alınır. Mesleki Becerilerde belirtilen uygulamalarda sanatsal olma tanımı, insana saygı ve empati yaparak yaklaşım anlamındadır. Zorlamadan uzak, hastanın onayını bilgilendirerek alan kişi anlamındadır. Bu düzeyde zaten sanatkâr anlamında bir ölçme ve değerlendirme öngörülemez. Önce yapmayı öğrensin yaklaşımı geçerlidir.

YETKİNLİKTEN KAST EDİLENLER

1. **BASAMAK:** Sağlık ekibinde bir eleman (partner) olabilmeyi öğrenme durumudur. Drama tecrübeli bir eğitmen (yönetmen, senarist, yardımcılarından oluşan ekip) tarafından yaptırılmalıdır. Mutlak bir tecrübeli bir deneticinin gözetiminde yapılmasının öğretilmesi, (Genel Acil Yardım yaklaşımından farklı olduğu işlenmelidir)
2. **BASAMAK:** Bilginin kullanılmasını sağlamak, modelleme yaklaşımıdır. Öğrendikleri sağlık bilgilerinin, uygulamaya yönlendirilmesidir. Yaklaşımlar tıbbi etik ve sanatsal olmalıdır.

Hekimlik Mesleğinin sanatsal uygulaması, işlemlerin *Etik Kurallara uygunluğu*, kendi kendine eğitim ve öğrenmeyi yaparak uygulamaktır.

3. **BASAMAK:** Detaylı teknik yaklaşımlar, malzeme kullanmayı öğrenmektir. Detaylı uygulamaya yönelik, teknik bilgileri bilmeli ve yapmalıdır. Kendi kendine eğitim, sebep, sonuç ve gerekçelerle yapılmalıdır. Ekip oluşturarak, öğrenme ve uygulamanın ekip tarafından kendilerince kontrolü, not alınması, belgelendirilmesi ve bilginin çizelgelerle takibi.
4. **BASAMAK:** Olguyu değerlendirebilme (Rutin bakım, ikinci düzey bakım, kritik bakımdır, destekleyici veya tedavi edici yaklaşımlar) Olgu bazında akademik yaklaşım ile uygulamalar ve malzemeler arasından en etkin olan seçilmelidir.
5. **BASAMAK:** Olgu hakkında bilgi vererek yaklaşımları gerekçelendirebilmektir. Olgu temelinde, problem çözücü yaklaşım yapılmalıdır.
6. **BASAMAK:** Sertifika eğitimi tarzında da anne sütü eğitimi ve Neonatoloji Canlandırma Kursu gibi uzmanlara yapılan eğitimler örnekler gibi olabilir. Eğitim verecek düzeye çıkma, olguyu yorumlamak gerekir. Olgu temelinde literatür ışığında, yorumsal yaklaşım ve gerekçelendirmelidir. Sağlık Bakanlığı, Ana Çocuk Sağlığı Genel Müdürlüğü ile ortaklaşa yürütülen Neonatal Resusitasyon/Canlandırma Programı, Bebek Dostu Hastane kapsamında anne sütünü yaygınlaştırma kursları bu çerçeveye içine alınabilir.

3) Her uygulamacı sahnede eşit ve eşit senaryoda oynamaktadır. Baş artist diğerlerine de gereksinimi vardır oyun tek kişilik değildir.

Bir tiyatrodaki yönetmen, yönetmen yardımcısı, kurgucu, oyuncular, suflör gibi tüm ekip birlikte çalışır. Hiçbir kişi birbirinden üstün olamaz. Bunun gibi tarafların birlikte çalışması ile eser icra edilebilir. Mesleki Becerilerdeki suflör, kitaptaki uygulama basamaklarını öğrenciler ezberlemeleri beklenmediği için, uygulamanın düzenli ve sıralı olması için bunları kitaptan okuyan kişidir. Bu şekilde her uygulamada bir eğitim yardımcısı duruma göre oluşturulabilir.

4) Eğitici ve eğitilen bir uygulamada alan ve veren olarak, birbirlerine gereksinimi vardır, biri olmadan diğeri olamaz.

Eğitmen ve eğitilenin sorumluluğu eşittir. Alınan sonuç, en az %50'si eğiticiye aittir. Eğitim almak istemeyene eğitim yapılamaz. Eğitime kapalı olana da eğitim yapılamaz. Dinlemenin olmadığı ve devamlı konuşmanın olduğu yerde de eğitim yapılamaz. Eğitim bir alışveriştir. Eğitici bir şey almıyor ise ortada eğitim yoktur. Eğitici de bir eğitsel tecrübe kazanmalıdır. Bu nedenle eğiticinin eğitsel çalışmada mutlaka bir şeyler öğretmesi de gerekmez. Bilinenleri vurgulamak ve ortaya koymak bile yeterli olabilir.

Eğitmen bilen kişilere de koçluk yapılmalıdır. Ressam olmayan birisi, ressam, sanatçıya eserlerini değerlendirebilir, önerilerde bulunabilir veya yön gösterebilir. Ressam olması şart değildir, ama o konuyu bilmesi ve eleştirel düzeyde olması gerekir.

5) Etik ilkelere ve İnsanlık Haklarına uyum olmadan eğitim başlayamaz.

Mesleki Beceriler uygulamaları için eğitmenlerin "Eğitimde Etik İlkeleri" kabul edip, onaylamaları beklenmektedir. Bu dönemde zorunlu tutulmamaktadır, önerilmektedir.

6) Puanlama önemlidir

Puan her bireyin seviyesine göre öncelikle saptanan bir düzey olmalıdır. 6 yaşındaki çocuk dün, bugün ve yarın kelimelerini kullanabilir ama kavramları algılamayabilir. Bu nedenle bu kavramların sorulması doğru değildir ve bilip, bilmeme sorgulanamaz. Bilgi değil, bilgi işleme sorgulanmalı ve gerektiğinde bilgi verilmelidir. Sınav bilgi sorgulaması şeklinde olamaz. İşlevi, anlamı ve uygulaması sorgulanmalıdır.

İlk basamak sağlık elemanında partner olmaktır, canlandırmayı tam yapması istenemez. Puanlamada;

- 0-30 bilinmiyor, kavramıyor olup, baştan ders almalıdır.
- 30-50 tekrarı ve birçok kavram desteklenmelidir. Bu düzey, anlamasında bir sorun olduğu, işitme veya görme durumu netleştirilmelidir.
- 50-60 Bilme durumu olduğu, ancak hekimlik için yeterli olmadığı, diğer dersleri 70 üstü ise ancak bir konuda istisna olabilir. Uygulamalarda başarısız demektir.
- 60-70 biliyor ama beceri konusunda yaklaşımı tekrarlamalıdır.
- 70-85 destek ve tekrar, başarmaya yakındır
- 85 üstü başarmıştır, uygulamalarda en az alması gereken puandır.
- 100 birey daha önce yapmış veya daha önce eğitim almıştır. Eğer almamış ise düzey aşağı tutulmuştur, daha üst düzeye çıkarılmalıdır. Akademik boyut, 85 üstü alanlar için geçerlidir. Bu düzeyde felsefi sorularsa, cevap alınmış ise özel öğrenci boyutuna alınabilir.

ÖZET: Beceride uzmanlaşmak değil, beceriyi zarar oluşturmadan, sırasına göre ve uygun yapmak yeterli bulunmalıdır.

100 üzerinden 50 puan yazılıda yeterli iken, sözlülerde yukarıda şekilde tamamlayanlara **100 üzerinden 85 puan** almayı hak etmektedirler.

7) Eğitilenin Hakkı önceliklidir

Eğitim verme durumunda eğitilenlerin çocuk olarak görülmesi sıklıkla rastlanırken, erişkinlerde yapılacak eğitimlerin farklı olacağı öngörülmemelidir. Çocuklara yapılacak tutum ve davranışlarla çocuklara uygulanacak tutum ve davranışlar aynıdır.

Eğitimde temel olarak geçerli olan Bildirge Çocuk Haklarıdır. Çocuk Hakları özet olarak aşağıda sunulmakta, eğitim ile ilgili olanlar tam metin olarak sunulmuştur.

Anayasa'nın 42. Maddesi eğitim ile ilgilidir.

II. Eğitim ve öğrenim hakkı ve ödevi

Madde 42 - Kimse, eğitim ve öğrenim hakkından yoksun bırakılamaz. ...

Eğitim ve öğretim, Atatürk ilkeleri ve inkılapları doğrultusunda, çağdaş bilim ve eğitim esaslarına göre, Devletin gözetim ve denetimi altında yapılır. Bu esaslara aykırı eğitim ve öğretim yerleri açılmaz. Eğitim ve öğretim hürriyeti, Anayasaya sadakat borcunu ortadan kaldırmaz. İlköğretim kız ve erkek bütün vatandaşlar için zorunludur ve Devlet okullarında parasızdır.

... Eğitim ve öğretim kurumlarında sadece eğitim, öğretim, araştırma ve inceleme ile ilgili faaliyetler yürütülür. Bu faaliyetler her ne suretle olursa olsun engellenemez.

Milletlerarası antlaşma hükümleri saklıdır.

Milletlerarası antlaşmalarda temel olan Çocuk Hakları olmaktadır. Çocuk Hakları genel anlamda aşağıda özet olarak sunulmaktadır. Eğitim ile ilgili Maddeler tam olarak sunulmuştur.

ÇOCUK HAKLARINA DAİR SÖZLEŞME

ÖNSÖZ

Önsöz bölümü, Birleşmiş Milletler 'in temel ilkeleri ile insan hakları anlaşmalarının ve bildirgelerinin bazı özel hükümlerine atıfta bulunmaktadır. Bu bölüm, savunmasız konumları nedeniyle çocukların özel bir duyarlılığa ve korunmaya muhtaç olduklarını teyit etmekte, çocuğa ilk elde bakım ve koruma sağlayacak olan ailenin bu konudaki sorumluluğunu vurgulamaktadır. Çocuğun gerek dünyaya gelmeden önce gerekse sonrasında yasal açıdan ve diğer açılardan korunması gerektiği, çocuğun içinde yaşadığı toplumun kültürel değerlerine saygının önemi ve çocuk haklarının güvenceye alınmasında uluslararası iş birliğinin belirleyici rolü, gene aynı bölümde değinilen hususlar arasındadır.

I. KISIM

MADDE 1: Çocuğun tanımı 18 yaşın altındaki her insan çocuk sayılır.

MADDE 2: Ayırım gözetmeme

MADDE 3: Çocuğun yüksek yararı Çocukla ilgili bütün girişimlerde, çocuğun yüksek yararı tam olarak gözetilecektir.

MADDE 4: Hakların uygulanması Her çocuk temel yaşam hakkına sahiptir Devlet, bütün imkanları kullanmalıdır.

MADDE 5: Ana-babanın yönlendiriciliği ve çocuğun yeteneklerinin gelişimi

MADDE 6: 1. Taraf Devletler, her çocuğun temel yaşama hakkına sahip olduğunu kabul ederler. **2.** Taraf Devletler, çocuğun hayatta kalması ve gelişmesi için mümkün olan azami çabayı gösterirler.

MADDE 7: Her çocuk isim ve vatandaşlık hakkına sahiptir.

MADDE 8: Kimliğin korunması Devlet, gerekiyorsa kimliğin temel öğelerini yeniden oluşturmakla da yükümlüdür.

MADDE 9: Ana-babadan ayırma Çocuğun yüksek yararına aykırılığı belirlenmediği sürece aileyle birlikte yaşama hakkına sahiptir.

MADDE 10: Ailenin yeniden birleşmesi Çocuk ile ana-babası, yeniden birleşme ya da çocuk/ana-baba ilişkisinin tesisi amacıyla herhangi bir ülkeyi terk edip kendi ülkelerine dönme hakkına sahiptirler.

MADDE 11: Yasa dışı yollarla ülke dışına çıkarma ve geri döndürmeme mücadelesi

MADDE 12: Çocuğun görüşü Çocuk, görüşlerini serbestçe ifade etme hakkına sahiptir.

MADDE 13: İfade özgürlüğü Çocuk, sahip olduğu görüşleri ve edindiği bilgileri başkalarına aktarma hakkına sahiptir.

MADDE 14: Düşünce, vicdan ve din özgürlüğü Devlet, çocuğun düşünce, vicdan ve din özgürlüğüne saygı gösterecektir.

MADDE 15: Dernek kurma özgürlüğü Çocuklar, dernek kurma ve kurulu derneklere katılma hakkına sahiptirler.

MADDE 16: Özel yaşantının korunması

MADDE 17: Gerekli bilgilere ulaşma ve zararlı yayınlardan koruma.

MADDE 18: Sorumluluklar Devlet, çocuk yetiştirme alanında gerekli desteği ana-babaya sağlayacaktır.

MADDE 19: Suiistimal ve ihmalden korunma Devlet, ayrıca bu tür davranışlara maruz kalan çocukların tedavisini amaçlayan sosyal programlar hazırlayacaktır.

MADDE 20: Ailesiz çocuğun korunması Devlet, bu çabalarda çocuğun kültürel kimliğine gerekli dikkati gösterecektir.

MADDE 21: Evlat edinme, bu uygulama, yalnızca çocuğun yüksek yararına olacak şekilde, konunun uzmanı yetkililerin izniyle ve çocuk için gerekli güvenceler sağlandıktan sonra gerçekleştirilebilecektir.

MADDE 22: Mülteci çocuklar. Devlet, çocuklara bu anlamda koruma ve yardım sağlayan yetkili kuruluşlarla iş birliği yapmakla yükümlüdür.

MADDE 23: Özürlü çocuklar. Özürlü çocuk, saygınlık içinde eksiksiz ve onurlu bir yaşantı sürdürmek için özel bakım, eğitim ve kurs görme; mümkün olan en üst düzeyde özgüvene ve sosyal bütünleşmeye kavuşma hakkına sahiptir.

MADDE 24: Sağlık ve sağlık hizmetleri. Çocuk, mümkün olan en üst düzeyde sağlık ve tıbbi bakım standardına ulaşma hakkına sahiptir. Devletler, temel ve koruyucu sağlık bakımı, halk sağlığı eğitimi ve bebek ölümlerinin azaltılması konularına önem verecek, bu amaca yönelik uluslararası iş birliğini teşvik edecek ve etkin sağlık hizmetlerinden yoksun tek bir çocuk kalmaması için çaba göstereceklerdir.

MADDE 25: Yerleştirme uygulamasının denetimi

MADDE 26: Sosyal güvenlik

MADDE 27: 1. Taraf Devletler, her çocuğun bedensel, zihinsel, ruhsal, ahlaksal ve toplumsal gelişmesini sağlayacak yeterli bir hayat seviyesine hakkı olduğunu kabul

Yaşam standardı

Her çocuk, fiziksel, zihinsel, ruhsal, ahlaki ve sosyal gelişmesi açısından yeterli yaşam standardına ulaşma hakkına sahiptir.

ederler. **2.** Çocuğun gelişmesi için gerekli hayat şartlarının sağlanması sorumluluğu; sahip oldukları imkânlar ve mali güçleri çerçevesinde öncelikle çocuğun ana-babasına veya çocuğun bakımını üstlenen diğer kişilere düşer. **3.** Taraf Devletler, ulusal durumlarına göre ve olanakları ölçüsünde,

ana-babaya ve çocuğun bakımını üstlenen diğer kişilere, çocuğun bu hakkının uygulanmasında yardımcı olmak amacıyla gerekli önlemleri alır ve gereksinim olduğu takdirde özellikle beslenme, giyim ve barınma konularında maddi yardım ve destek programları uygularlar. **4.** Taraf Devletler, Taraf Devlet ülkesinde veya başka ülkede bulunsun; ana-babası veya çocuğa karşı mali sorumluluğu bulunan diğer kişiler tarafından, çocuğun bakım giderlerinin karşılanmasını sağlamak amacıyla her türlü uygun önlemi alırlar. Özellikle çocuğa karşı mali sorumluluğu olan kişinin, çocuğun ülkesinden başka bir ülkede yaşaması halinde, Taraf Devletler bu konuya ilişkin uluslararası anlaşmalara katılmayı veya bu tür anlaşmalar akdinin yanı sıra başkaca uygun düzenlemelerin yapılmasını teşvik ederler.

MADDE 28: 1. Taraf Devletler, çocuğun eğitim hakkını kabul ederler ve bu hakkın fırsat eşitliği temeli üzerinde tedricen gerçekleştirilmesi görüşüyle özellikle: **a)** İlköğretimi herkes

Eğitim

Çocuk, eğitim

hakkına sahiptir.

için zorunlu ve parasız hale getirirler; **b)** Orta öğretim sistemlerinin genel olduğu kadar mesleki nitelikte de olmak üzere çeşitli biçimlerde örgütlenmesini teşvik ederler ve bunların tüm çocuklara açık olmasını sağlarlar ve gerekli durumlarda mali yardım yapılması ve öğretimi parasız

kılmak gibi uygun önlemleri alırlar; **c)** Uygun bütün araçları kullanarak, yüksek öğretimi yetenekleri doğrultusunda herkese açık hale getirirler; **d)** Eğitim ve meslek seçimine ilişkin bilgi ve rehberliği bütün çocuklar için elde edilir hale getirirler; **e)** Okullarda düzenli biçimde devamın sağlanması ve okulu terk etme oranlarının düşürülmesi için önlem alırlar. **2.** Taraf Devletler, okul disiplininin çocuğun insan olarak taşıdığı saygınlıkla bağdaşır biçimde ve bu Sözleşmeye uygun olarak yürütülmesinin sağlanması amacıyla gerekli olan tüm önlemleri alırlar. **3.** Taraf Devletler eğitim alanında, özellikle cehaletin ve okuma yazma bilmemenin dünyadan kaldırılmasına katkıda bulunmak ve çağdaş eğitim yöntemlerine ve bilimsel ve teknik bilgilere sahip olunmasını kolaylaştırmak amacıyla uluslararası iş birliğini güçlendirir ve teşvik ederler. Bu konuda, gelişmekte olan ülkelerin gereksinimleri özellikle göz önünde tutulur.

MADDE 29: 1. Taraf Devletler çocuk eğitiminin aşağıdaki amaçlara yönelik olmasını kabul

Eğitim hedefleri

Eğitim, çocuğun kişiliğinin, becerilerinin, zihinsel ve fiziksel yeteneklerinin mümkün olduğunca geliştirilmesini hedefleyecektir. Eğitim, çocuğu, özgür bir toplumda faal bir yetişkin yaşam için hazırlayacak; kendi ve başkalarının kültürel kimliklerine ve değerlerine saygıyı geliştirecektir.

ederler; **a)** Çocuğun kişiliğinin, yeteneklerinin, zihinsel ve bedensel yeteneklerinin mümkün olduğunca geliştirilmesi; **b)** İnsan haklarına ve temel özgürlüklere, Birleşmiş Milletler Antlaşmasında benimsenen ilkelere saygısının geliştirilmesi; **c)** Çocuğun ana-babasına, kültüre) kimliğine, dil ve değerlerine, çocuğun yaşadığı veya geldiği menşe ülkenin ulusal değerlerine ve kendisinininkinden farklı uygarlıklara saygısının geliştirilmesi; **d)** Çocuğun, anlayışı, barış, hoşgörü, cinsler

arası eşitlik ve ister etnik, ister ulusal, ister dini gruplardan, isterse yerli halktan olsun, tüm insanlar arasında dostluk ruhuyla, özgür bir toplumda, yaşantıyı, sorumlulukla üstlenecek şekilde hazırlanması; **e)** Doğal çevreye saygısının geliştirilmesi, **2.** Bu maddenin veya 28 inci maddenin hiçbir hükmü gerçek ve tüzel kişilerin öğretim kurumları kurmak ve yönetmek özgürlüğüne, bu maddenin 1 inci fıkrasında belirtilen ilkelere saygı gösterilmesi ve bu kurumlarda yapılan eğitimin Devlet tarafından konulmuş olan asgari kurallara uygun olması koşuluyla, aykırı sayılacak biçimde yorumlanmayacaktır.

MADDE 30: Azınlıklara ve yerli halklara mensup çocuklar

MADDE 31: Boş zamanı değerlendirme ve kültürel etkinlikler

MADDE 32: Çocuk işçiler Devlet, yaş sınırı tespit etmek ve çalışma koşullarını düzenlemek zorundadır.

MADDE 33: Uyuşturucu kullanımı

MADDE 34: Cinsel Sömürü

MADDE 35: Çocukların pazarlanması

MADDE 36: Sömürünün her çeşidi

MADDE 37: İşkence ve özgürlükten yoksun bırakma: Hiçbir çocuk, işkenceye, zalimce davranışlara ya da cezaya, yasa dışı tutuklamaya tabi tutulmayacak ve keyfi biçimde özgürlüğünden yoksun bırakılmayacaktır.

MADDE 38: Silahlı çatışma Taraf Devletler, 15 yaşından küçük çocukların çatışmalara katılmalarını sağlamak için mümkün olan her tür önlemi alacaklardır.

MADDE 39: Yeniden topluma uyum

MADDE 40: Çocukların yargılanmaları: Yasalara aykırı iş yapan çocuk, saygınlık ve değer anlayışını geliştiren, yaş durumunu gözeten ve toplumla yeniden bütünleşmesini hedefleyen tarzda muamele görme hakkına sahiptir.

MADDE 41: Üstün standartlara uyma

II. KISIM: Uygulama ve Yürürlüğe giriş.

III. KISIM: "İhtirazı Kayıt

Türkiye Cumhuriyeti Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi'nin 17, 29 ve 30. maddeleri hükümlerini T.C. Anayasası ve 24 Temmuz 1923 tarihli Lozan Anlaşması hükümlerine ve ruhuna uygun olarak yorumlama hakkını saklı tutmaktadır."

TEMEL ANLAMDA EĞİTİM TANIMININ ÖZETİ

Uluslararası tanımlama (Çocuk Hakları Sözleşmesi) ile eğitimin amacının*;

- Her çocuk, fiziksel, zihinsel, ruhsal, ahlaki ve sosyal gelişmesi açısından yeterli yaşam standardına ulaşma hakkına sahiptir.*
- Öğrencinin kişiliğinin, yeteneklerinin, zihinsel ve bedensel yeteneklerinin mümkün olduğunca geliştirilmesi;*
- İnsan haklarına ve temel özgürlüklere, Birleşmiş Milletler Antlaşmasında benimsenen ilkelere saygısının geliştirilmesi;*
- Öğrencinin ana-babasına, kültürel kimliğine, dil ve değerlerine, Öğrencinin yaşadığı veya geldiği menşe ülkenin ulusal değerlerine ve kendisinininkinden farklı uygarlıklara saygısının geliştirilmesi;*

- e) Öğrencinin, anlayışı, barış, hoşgörü, cinsler arası eşitlik ve ister etnik ister ulusal ister dini gruplardan, isterse yerli halktan olsun, tüm insanlar arasında dostluk ruhuyla, özgür bir toplumda, yaşantıyı, sorumlulukla üstlenecek şekilde hazırlanması;
- f) Doğal çevreye saygısının geliştirilmesi” şeklinde olmasını öngörür.
- g) Hastaneye yatırılan çocuklar Güney Afrika Bildirgesi de çocuğun eğitimine devam edebilmesi konusuna vurgu yapar. Dünya Tıp Birliği (WMA) çocukların eğitimlerinin kesintiye uğramaması için uzman öğretmenlerin hastane okullarında görevlendirilmesi önerisini yapmaktadır.

*Not: Çocuk yerine öğrenci terminolojisi benimsenmiştir.

SONUÇ: Eğitim işlevinde eğiten ile eğitilen aynı düzeyde olması ve eğitilenlerin çocuk gibi görülmeden, sanki bir yetişkin gibi davranılması gerekmektedir. Bu açıdan eğitim hedefi veya metodu değiştirilmemelidir.

Tüm bunlara karşın, erişkin olanlar aldıkları eğitime daha kalıp olarak bağlı oldukları, özellikle profesör düzeyinde olanlarda daha belirgin olduğu için, bir bakıma edindikleri kalıbı veya bilgiyi değiştirmek istememektedirler. Bu nedenle kısaca “eğitilemez” olarak kabul edilmelidirler. Değerlendirmelerde de tutum ve davranışını değiştirmeyen ve almak istemeyene zorla verilemez. Çay ve kahve içmek istemeyen ve hiçbir şey almak istemeyene uğraşı gereksizdir.

Eğitim talep edene ve almak isteyeneye verilir. Temel olarak dinlemeyen kişi alamaz. Örnek olarak televizyonlarda olan tartışma programlarında her birey konuşmakta, birbirlerini sadece açık bulmak için dinlemekte, hırçın, kavgacı rol ile ilgi çekerek bir olay yaratmaktadırlar. Bunun yanında da bir bilen çıkıp, kendine göre bir bilgiyi sunmaktadır. Temel olarak tıpta “hastalık yok, hasta var” kalıbı yerine, tüm olgular benim sunduğum kalıba uymalıdır şeklinde olmaktadır.

Yukarıda tanımlanan durumlar topluma ters eğitim verdirir. Sakın bunları yapmayın anlamındadır.

8) Eğitim Ortamı Önemlidir

Olumsuz ortamda eğitim işlevi olamaz. Benimsenmeyen, sevilmeyen şeyler daha çok akılda kalır, ama nefret ve tikslenme ile olur. Nefret kendi kendini götürür, yok ederken, sevgi ise üzüm salkımı gibi çoğalarak artar. Sevdiğiniz şeyi daha çok olur ve geliştirirsiniz. Başarılı olduklarınızla daha çok uğraşmak, zaman harcamak istersiniz. Sevdiğiniz müziği dinlemek isterken, sevmediğiniz müziği kapatmak istersiniz.

Bu örnekler çoğaltılabilir. Ancak sevileni bilebilmek için kişinin serbest ve özgün kararı ve ifadesi gereklidir. Eğiticinin beğendiğini söylemek daha çok tercih edilen olabilir.

9) Eğitici olan tüm eğitim uygulamalarını bilmeli ve uygulama aşamasında da tecrübeli olmalıdır. Profesör öğretmen demektir ama eğitim bilimi üzerinde çalışmamış ise eğitici değildir, sadece bilgi aktarıcı olabilir.

Eğitici tüm eğitim uygulamalarını uygulaması önerilir. Grup tarafından benimsenenler ve ilgi izle izlenenlere ağırlık vermesi yararlıdır. Yapmadan neyi istedikleri anlaşılamayacağı için, uygulamaları yapmak gerekir.

Eğiticinin eğitim Basamakları

- ✓ **Evre 0: Eğitim metodolojisinin öğrenilmesidir.**

- ✓ **Evre 1: HOCA MERKEZLİ (SELF CENTERED)**
 - *Ders Anlatımı (Öğretmen Merkezli, Klasik Eğitim)*
- ✓ **Evre 2: KONU MERKEZLİ (SUBJECT CENTERED)**
 - *Entegre Eğitim*
- ✓ **Evre 3: PASİF ÖĞRENCİ MERKEZLİ**
- ✓ **Evre 4: AKTİF ÖĞRENCİ MERKEZLİ**
 - *Öğrenci Merkezli, Aktif Eğitim Metotları*
- ✓ **Evre 5: BAĞIMSIZ ÖĞRENCİ EVRESİ**
- ✓ **Evre 6: AYARLI EĞİTİM (TUNİNG), Öğrenciye göre eğitim yaklaşımı**

10) Eğitilen bireyler ancak eğitici ile el ile dokunma mesafesinde uygulama başarılı olunabilir

Grup çalışmasında birbirlerini olumlu etkilemeleri sağlanması yararlı olacaktır. Senaryoda uygulamanın birbirleri ile bağlantılı ve birbirlerine gereksinimleri olduğu durumlarda etkileşim artacaktır.

Hücrel çalışmalarda 6 kişiyi aşmamalıdır. 7'inci iletişim sorunları nedeniyle kendini yabancı hissedebilir ve ihbar edebilir. 12 kişi ile ilişki daha sınırlı iken, 20 ilişkinin kopma noktasıdır. 60 kişilik grupta kişi kendi benliğini kaybeder ve bir grup gibi davranır. 100 üstü gruplar bir küme şeklinde olup, maçlarda olduğu gibi bir amigo ile birlikte bağırır, ağlar ve zıplarlar. Benlik kaybolmuştur.

Sınıflarda benlik oluşturmak için, listeden kişinin adı ve kişilik tanımlamasını yaparak sorular tek tek sorularak cevap istenebilir. Soruları sorulara 80 cm yakınında olmak, benlik sınırına gireceği için etkinlik açısından önemlidir.

Kürsüde olmak yerine, aradaki uçurumu kaldırıp, öğrencileri ikili veya üçlü gruplarla sahnede etkin kılmak anlamlı katkı sağlayabilir.

11) Gösterim, demonstrasyon ile eğitim yapıldığı, özellikle beceri kazandırıldığı iddia bile edilemez

Gösterim, kısaca demonstrasyon ile beceri kazanılması beklenilmemelidir. Sadece yapılacak olanları görmesi için yararlıdır. Görerek neyi, nasıl yapacakları hakkında sadece fikir sahibi olabilirler.

12) Rehberlik Yapmak

Koçluk temelde bir başarıyı daha üste taşımak amacıyla yürütülen bir yaklaşım olması beklenir. Bazı tıp fakültelerinde öğretim üyelerine ilk seneden itibaren bir öğretim üyesi verilerek onu yetiştirmesi, koçluk yapması istenmektedir. Bir bakıma rehber öğretmen yaklaşımı da buna benzer bir uygulama niteliğindedir.

Sadece Koçluk kavramı değil, Mentorluk ve öğrenciye göre yaklaşım yapmak gereklidir

- MEDINE 2) MEDICAL EDUCATION IN EUROPE 2 (22 Mart 2011) Tıp Eğitimi Konseyinde belirtilen usul **Ayarlamanın bireye göre olması (Tuning) eğitimidir.**

2547 Yükseköğretim Kanununa göre Öğretim üyelerinin görevleri:

Madde 22 –

- a. Yükseköğretim kurumlarında ve bu kanundaki amaç ve ilkelere uygun biçimde Önlisans, lisans ve lisansüstü düzeylerde eğitim- öğretim ve uygulamalı çalışmalar yapmak ve yaptırmak, proje hazırlıklarını ve seminerleri yönetmek,
- b. Yükseköğretim kurumlarında, bilimsel araştırmalar ve yayımlar yapmak,
- c. İlgili birim başkanlığınca düzenlenecek programa göre, belirli günlerde öğrencileri kabul ederek, onlara gerekli konularda yardım etmek, bu kanundaki amaç ve ana ilkeler doğrultusunda yol göstermek ve rehberlik etmek,

Temel olarak öğretim üyelerinin görevinin;

- a) Talebelere gerekli konularda yardım etmek,
- b) Yol göstermek ve
- c) Rehberlik etmek

13) Değerlenmede/sınavlarda Önemli Boyutlar

Eğitmenin temel amacı bireye işleme öğretip, beceri kazandırmasıdır. Sorularda bu yoktur. Eğitmen size beceriye kazandırdı mı? Beceriye hedeflediğiniz boyutta yapabiliyor musunuz? Aradan 3 gün geçtikten sonra beceriyi yapmaktaki başarınız nedir? Ortak ekip çalışması yapma durumunuz, ekipte iş bölümleri etkin oluyor mudur? Şeklinde soruların olmadığı görülmektedir. Sorular temelde öğretim yapılması ile alakalıdır. Size bu ders anlatıldı mı? Akılda kalma oranı ve etkilemesi yoktur. Öğrencilere geçen yıl öğrendiklerini kullanıp kullanmadığı sorulmamıştır.

Hekimlik mesleğinde akılda tutmak tek başına yeterli değildir. O eylemi uygulamak ve uygulamada başarılı olmak gerekir.

Başarılı olmak terimi tek başına subjektif değerlendirmedir. Bu açıdan minimal zararının dokunmaması temel alınmalıdır. Fayda görme işlevi ise hedeflenendir. Hedef ile yapılması zorunlu standart kavramı farklılıklar taşımaktadır.

Zarar oluştuğunda HUKUK devreye girmektedir. Başlıca sorulara cevap verilmelidir.

- a. Yapılan uygulama zorunluluk taşıyor mu?
- b. Uygulamayı yapabilmek için eğitim alınmış mıdır, yetkin ve yetkili midir?
- c. Hastadan bilgilendirdikten sonra onam alındı mı? Bilgi vermek değil, empati yaparak hasta ile hastalık arasında 6 sorgunun (Hasta Hakları Yönetmeliği (Resmî Gazete, 01.08.1998, Sayı: 23420) cevabı verilmelidir. Bunlar:
 1. Sağlık durumu:
 2. Kendisine uygulanacak tıbbi işlemler:
 3. Faydaları ve muhtemel sakıncaları:
 4. Alternatif tıbbi müdahale usulleri:
 5. Hastalığın seyri ve neticeleri
 6. Tedavinin kabul edilmemesi halinde ortaya çıkabilecek muhtemel sonuçları:
- d. Uygulamadaki amaç ve saikiniz uygun mudur?
- e. Dikkat eksikliği oluştu mu?
- f. Özen eksikliği var mıdır?

- g. Herhangi bir ihmal var mıdır?
- h. Bilinçli taksir denilen, sorun veya komplikasyonlar gelişmese bile bunlara karşı tedbir alındı mı?
- i. Tüm bunlar yazılı kayıt altında mıdır?

Bu durumların hiçbiri olmadığı zaman uygulamanın başarılı olması söz konusudur.

Eylem bilimsel esaslar içinde, hastanın durumu temelinde, uygulanmış, programa uygun, sırasına göre yapılması gerekir. Tüm bunlara karşın tıp biliminde yapamama, başarısızlık olacağı varsayılmaktadır. Başarısız olunması durumunda daha üst kademliye devir gerekir. Ayrıca ısrar aynı kişi tarafından söz konusu olamaz. Bu durumda eziyet olasılığı dikkate gelmektedir.

SONUÇ

Eğitim bireye isteyerek edindiği ve tutum ve davranışlarına geçirerek, bundan gurur ve büyük zevk aldığı bir işlemdir. Beceri kazanma ile oluşmaktadır. Bu becerinin kullanılması, benimsenmesi ve benimsetmesi ile yaygınlaşması ve geliştirmesi beklenir.

Olumlu yönde ve gelişim temelinde olmayan, en azından zarar vermeyen ve tüm deontolojik esaslar temelinde olmayan kazanımlar temelde kayıplardır. Etik ilkeler ve insan hakları ve tüm uluslararası esaslar yanında bireyin özgül ve özgün tercihi ile oluşmalıdır.

Eğitim bir gelişim, bir kültürel boyut kazanmaktır. Bir kalıp, bir bilgi öğrenmenin eğitim olarak yorumlanması, özellikle zamanımızda olanaksızdır. Diploma kazanmak, hatta profesör olmak, eğitilmiş olmak anlamında değildir. Basit olarak dinlemeyen kişi eğitilmiş kabul edilmemelidir.

Eğitimin temeli, sevgi, barış yanında saygıyı kazandırma, saygı oluşturma temel hedefidir. Sevmeyen kişi, sevmeyi öğretmez, kendinde olmayanı başkasına veremezsiniz. Sevgi ve saygıyı kendisinde hissetmeyen, oluşturmayan kişi de eğitici olamaz, sadece ders anlatıcı olur. Kazanımı %20'yi geçmez ve giderek unutulur.

Eğitim bir alış-veriştir. Öğretmen de bir şeyler almalıdır ki, bir şeyler verebilsin. Empati yaparak kendini hoca değil, kendini eğitilenlerin yerine koymalı, aynı düzeye getirmelidir.

Kısaca, her kişi diploma alabilir, ama eğitici olmak bir sanatçı olmak gibidir.