**Öğrenen Olarak Yetişkinin Özellikleri**

Yetişkin eğitimi, yetişkinlerin öğrenmeye ilişkin olarak çocuk ve gençlerden farklı özellikleri olduğu ve bu özelliklerin öğrenme sürecine nasıl yansıtılması gerektiği ile ilgilenir. Bu farklılıklar yetişkinlerin çocuk ve gençlerden farklı olan psikolojik özelliklerini ve toplumun onlardan beklentilerini kapsayan toplumsal ve kültürel özeliklerini kapsar. Malcolm Knowles(1996) tarafından geliştirilen ve yetişkinlerin öğrenmelerine yardım etme bilim ve sanatı olarak tanımlanan Andragoji yaklaşımına göre “öğrenen” olarak yetişkinin benlik kavramı, deneyimleri, gereksinimleri, öğrenmeye hazır olması, öğrenme yönelimi ve istekliliği öğrenme sürecini etkiler.

**Benlik kavramı**

Benlik kavramı, psikolojik olarak olgunlaşma ile ilgili bir kavramdır. Ben kavramı, kişinin kendisini nasıl tanıdığı, nasıl tanımladığı ile ilgilidir. Benlik kavramının gelişmiş olmasının anlamı, yetişkinin bağımsız bir birey olarak, kendi kararlarını vermeye ve sonuçlarına katlanmaya kendisini hazır hissetmesi, bir başka anlatımla öz yönetimli olmasıdır. Kişi benlik algısına ulaştıktan sonra, başkalarının da kendini yönetme yeteneğinde olduğunu görmelerini bekler. Benliklerini tehdit altında hissetikleri zaman anlamlı öğrenme gerçekleşmez ve eğitimden uzaklaşabilirler. Bu nedenle yetişkinlerin aşağıdaki özellikleri yetişkin eğitiminde göz önünde bulundurulmalıdır:

* + Kendilerine olgun bir insan gibi davranılmasını, saygılı olunmasını beklerler. Kendilerini çocuk gibi gören eğitim deneyimlerinden hoşlanmazlar.
  + Alıngandırlar, başarısızlıktan, başkalarının yanında küçük düşmekten çekinirler, korkarlar.
  + Eğitimde pasif alıcı olmaktan hoşlanmazlar, aktif rol almak isterler. Kendi öğrenme yaşantılarını planlama ve yürütmekten haz duyarlar. Kaydettikleri gelişmeyi değerlendirmeye katılma gereksinimi duyarlar.
  + Gereksiz, sıkı otoriteden hoşlanmazlar, kendi öğrenmelerini kendileri kontrol etmek isterler.
  + Eğitim düzeyi düşük olan yetişkinlerde kendilerine karşı bir güven eksikliği olabilir, bu durum onların eğitime olan ilgisini azaltabilir . Güven duygularını geliştirilmelidir.
  + Kendi kendilerini değerlendirmeleri için fırsatlar sunulmalıdır.

**Yaşantının(deneyimin)rolü**

Yaşantı bireyin çevresi ile etkileşiminin kendisi açısından içeriğidir. Bir başka tanımla yaşantı bireyin çevresi ile etkileşimi sonunda edindiği davranışlardır. Çocuğun yaşantıdan edindiği deneyimi yetişkine göre azdır. Yetişkinin önceki yaşantılarından edindiği deneyimler öğrenmeyi etkiler. Gittikçe artan bir dizi yaşantı birikimi yetişkinin kendisini tanımlar. Yaşantılarının değeri yetişkin için büyüktür. Bunun için de kendisini yaşantılarından yararlanılmayan ya da bunlara pek değer vermeyen bir ortamda hissettiği zaman, yaşantılar ile birlikte kendisinin de reddedildiğini düşünür. Yaşantılara yer vermeyen bir eğitim otorite merkezli, ezberci bir eğitimin ürünüdür. Çocuklarla yetişkinlerin yaşantı bakımından farklılıklarının eğitim uygulamaları açısından sonuçları şunlardır:

* Yetişkinlerin başkalarının öğrenmesine katkıda bulunacağı şeyler daha çoktur. Birçok öğrenme türünde yetişkinlerin kendileri de zengin bir öğrenme kaynağıdır.
* Yetişkinlerin yeni yaşantıları ile ilişkisini kurabilecekleri daha zengin yaşantı birikimleri olması, yeni öğrenmelerin onlar için anlamlı olmasına yol açar.
* Yetişkinler yerleşmiş alışkanlıklara ve kalıp düşüncelere sahiptirler. Bu nedenle daha az açık fikirlidirler. Geçmiş öğrenmelerine ters düşen öğrenme yaşantılarını reddederler. Davranış değişikliklerine direnirler. Onların kalıplaşmış değer yargılarına ters düşüldüğünde eğitimden uzaklaşabilirler. O halde öğrenme sürecinde yetişkinlerin yaşantıları, bilgi birikimleri reddedilmemeli, hatalar bir öğrenme fırsatı olarak değerlendirilmelidir.
* Grup tartışması, problem çözme, örnek olay gibi tekniklerin kullanılması yaşantı yoluyla öğrenmeye olanak verdiği için aktarmacı tekniğe tercih edilmelidir.

**Bilme Gereksinimi**

Yetişkinler bir şeyi öğrenmeye girişmeden önce onu niçin öğrenmeleri gerektiğini bilmek isterler. Öğrenme etkinliğinin bir yetişkin için somut, gözle görülür, bir sorununa karşılık gelen bir sonucu olmalı ve bu da yetişkin tarafından açıkça görülmelidir. Bir başka anlatımla eğitim programı ile yetişkinin yaşam alanı arasındaki ilişkiyi yetişkinin görmesi sağlanmalıdır. Yetişkinler herhangi bir etkinliğin daha başında yararlı ya da yararlı değil biçiminde bir izlenim geliştirebilirler. Eğer yetişkin katıldığı eğitim etkinliğinin yararlı olmayacağına ilişkin bir kanıya sahip olmuşsa, katılma güdüsü düşer ve eğitimden vazgeçebilir. Yetişkinler ihtiyaçlarının farkında değilseler, ihtiyaçlarının farkında olmaları sağlanmalıdır. Bu nedenle:

* Amaçlar açıkça tanımlanmalı, amaçlar ve ihtiyaçlar arasındaki ilişkiyi görmesi için yetişkine yardım edilmelidir.
* Eğitimci, bu amaçlara nasıl ulaşılacağı konusunda yetişkinlere yol gösterici olmalıdır.

**Öğrenmeye hazır olma**

Yetişkinler ihtiyacına uygun olmayan öğrenmeleri kabul etmezler. Çocukları büyümüş ileri yaştaki bir yetişkin ana baba eğitimine ihtiyaç duymaz. Yetişkinler çocuk ve gençlere göre daha gerçekçidirler. Gördükleri eğitimin somut gereksinimlerine doyum getirmesini beklerler. Aile, toplum ve meslek sorumlulukları ile ilgili konuları öğrenmeye hazırdırlar. Yetişkinlerin gönüllü öğreniciler olduğu, ihtiyaç duymadıkları, öğrenmek istemedikleri, sorunlarını çözmeyen konularda yetişkinlerin öğrenmelerine yardımcı olamayız. Kendilerinin öğrenmeye hazır oluş durumunu en iyi yetişkinlerin kendisi belirleyebilirler.

Yetişkinlere sunulan eğitim programlarının, onu eğitime getiren güdülerine, ihtiyaçlarına uygun olması gerekir. Eğitim hedefleri (bireylere kazandırılması amaçlanan davranışlar) ihtiyaçlara göre saptanmalıdır. Bu nedenle:

* Katılanların yaşam alanlarına dair kapsamlı bir bilgiye sahip olmak, katılımcıları mümkün olduğunca tanımak gerekir.
* Yetişkinlerin ihtiyaçlarının doğru analiz edilmesi ve analizlerin program planlama sürecine temel alınması gerekir.

Yetişkinler için program planlama sürecinde ihtiyaç analizi bu iş konusunda deneyim ve bilgi sahibi olan uzmanların işi olmakla beraber, eğiticilere düşen sorumluluklar da vardır. Eğitim süreci başlarken ve devan ederken eğiticiler katılımcıların beklentilerini sormalı, ifade edilmemiş, ortaya çıkan yeni ihtiyaçlar ve durumlar karşısında gerekli esnekliği göstermelidirler. Önceden planlanmış olan yetişkin eğitimi programının bütün öngörüleri kapsayamayabileceği göz önünde bulundurulmalıdır.

* Katılımcıların tanınması önemlidir. Eğiticiler katılımcıların amaçlarının, beklentilerinin ve motivasyon(güdülenme) kaynaklarının neler olduğunu bilmelidirler.
* Yetişkinlerin kişiliklerine saygı gösterilmelidir. Öğrenme konusunda kendilerine güven duygularını geliştirmeleri konusunda yardımcı olunmalıdır.
* Yetişkinlerin öğrenme yaşantılarının planlanmasına ve yürütülmesine katkılarını sağlanmalıdır.
* Yaşantı birikimlerini reddetmemeli, hataları bir öğrenme fırsatı olarak değerlendirilmelidir.
* Kuramsal ve aktarmacı yaklaşımlar yerine, sorun çözmeyi merkeze alan grup tartışması, örnek olay incelemesi, rol oynama gibi tekniklere yer verilmelidir.
* Programın amaçları açıkça tanımlamalı, katılımcının amaçları ile örtüşmesi sağlanmalıdır.

Tüm bu ilkeler yetişkin eğitimi süreçlerinin aktarmacı, geleneksel ya da didaktik olarak ifade edilen, öğrencinin edilgen, öğretilmeyi bekleyen ve paket edilmiş bilginin alıcısı durumunda olduğu, öğretmenin ise otorite, bilginin temel kaynağı olarak kabul edildiği bir eğitim anlayışını değil, “ işbirliğine dayalı eğitimin” yetişkinler için uygun olduğunu göstermektedir.

İşbirliği, ortak amaçları gerçekleştirmek için birlikte çalışma anlamına gelir. İşbirliğine dayalı öğrenme ise maksimum öğrenmeyi gerçekleştirmek için öğrencilerin birlikte çalıştıkları bir grupla öğrenme yaklaşımıdır(Johnson, Johnson ve Holubec,1998) Güvenli ve açık bir iletişimin egemen olduğu, gruba anlamlı bir bağlılık geliştirmiş grup üyelerinin birbirlerini geliştirmek üzere etkileştikleri, farklılıkların birbirinden öğrenme için bir fırsat olarak kabül edildiği öğretimdir. Böyle bir öğrenme sürecinde hiçbir grup üyesi ihmal edilmez ve sürece katılır. İşbirliğine dayalı öğrenmenin katılımı teşvik ettiği, farklı görüşleri dinleme becerisini geliştirdiği, eleştirileri yapıcı hale getirdiği görülmektedir. Grup ruhu birlikte değişimi harekete geçirir. Öğretmen bir otorite kaynağı değil bir rehberdir ve bu rol öğrenmeyi öğreten kolaylaştırıcılık rolüdür.

**Kaynakça**

Bilir, M.(2009); “Yetişkin Eğitiminde Yöntem, Teknik ve Araçlar” **Yetişkin Eğitimi** (derleyen :Ahmet Yıldız ,Meral Uysal, KalkedonYayıncılık, Ankara

Bülbül, Sudi. (1991); **Halk Eğitimine Giriş,** Anadolu Üniversitesi Yay. Eskişehir .

Cafferalla, Rosemary S.(1994)**Planning Programs For Adult Learner***,* Jossey-Bass Publisher, San Francisco.

Duman, Ahmet(2007)**Yetişkinler Eğitimi,** Ütopya Yayınları:17,Ankara

Ergin, A; Birol, Cem(2000) **Eğitimde İletişim**, Anı Yayıncılık,Ankara

Freire, Paulo(1998)**Ezilenlerin Pedagojisi,** Ayrıntı Yayınları,İstanbul

Geray, Cevat(2002)**Halk Eğitimi,** *İmaj Yayınevi, Ankara*