



Uluslararası Eğitimde Nitel Araştırmalarda  
Mükemmellik Arayışı Dergisi (UENAMAD)  
International Journal of the Pursuit of Excellence  
Qualitative Research in Education (IJPEQE)



<http://www.uenamad.elayayincilik.com/>

## Mesleki Eğitimde Başarının Sırrı: Rahatlık Alanının Dışına Çık(ar)mak

Tarkan DÜZGÜNÇINAR<sup>1</sup>

### Öz

Bugün her seviyedeki mesleki eğitim kurumlarında pek çok öğrenci geleneksel öğretim yöntemlerinden sıkılmış ve daha da kötüsü öğrenme konusunda kayıtsız hale gelmiştir. Eğitim sistemi sadece sınav odaklı hareket etmekte ve ağırlıklı olarak sınavlarda çıkacak sorulara yönelik eğitim verilmektedir. Bireyin, mesleki eğitimi süresince aydınlandığı ve kendi kendine “Tabi ya!” dediği zamanların fazlalığı öğrenme iştahını tetiklemekte ve iç dünyasında doğuştan kodlanmış pek çok özelliğini harekete geçirmektedir. İnsanların zorlukla mücadele stratejisi genelde ondan kaçarak rahat ve güvenli hissettiği alana geri dönmek şeklinde olmaktadır. Gözden kaçırılan, zorluklarla yüzleşmenin potansiyel olarak önemli kişisel gelişim fırsatı olduğudur. Psikolog Lev Vygotsky'nin tohumlarını attığı Öğrenme Alanı Modeli, zorluklarla yüz yüze gelindiğinde gelişmek için onlardan nasıl faydalanılacağını temel almaktadır. Bu nitel çalışmada, askeri bir mesleki eğitim kurumunda Öğrenme Alanı Modelinin uygulanmasında etken olan hususlar, uygulama örnekleri ve uygulamadan elde edilen sonuçlar betimsel analiz yöntemiyle ele alınmıştır. Bahse konu iyi uygulama örnekleri, özellikle mesleki eğitim veren kurumlarda politika geliştirici, planlayıcı, eğitimci ve öğrencilere ilham verecektir. Eğitim süreçleri başta olmak üzere yaşamlarında değişimi yönetmek, kendilerini esnetmek ve yenilikçiliği teşvik etmek konularında yeni ufuklar açacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Mesleki eğitim, TVET, Öğrenme Alanı Modeli, Askeri eğitim.

## The Secret of Success in Vocational Education: Stepping Out of Your Comfort Zone

### Abstract

It is clear that many students in vocational education institutions at all levels are bored with traditional teaching methods and, even worse, have become indifferent to learning. The education system is only exam-orientated, and the education is mainly oriented towards the questions to be asked in the exams. The excessive number of times an individual is enlightened during their vocational education and says to themselves "Of course!" triggers their appetite for learning and activates many of their innately coded features in their inner world. People's strategy to fight against difficulties is usually to escape from them and return to the area where they feel comfortable and safe. What is often overlooked is that facing adversity is a potentially important opportunity for personal growth. The Learning Zone Model, developed by psychologist Lev Vygotsky, shows how to use challenges to develop. This qualitative study discusses the issues that are effective in implementing the Learning Zone Model in a military vocational training institution, examples of implementation and the results obtained from the implementation. These good practice examples will inspire policy makers, planners, trainers, and students, especially in vocational education institutions. It will provide new insights into managing change in their lives, especially in education processes, encouraging them to stretch and innovate.

**Keywords:** Vocational training, TVET, Learning Zone Model, Military vocational training.

<sup>1</sup> Sorumlu Yazar: Dr, Sahil Güvenlik Komutanlığı, Antalya/Türkiye, [tuzguncinar@gmail.com](mailto:tuzguncinar@gmail.com), ORCID: 0000-0002-9607-0489

**Makale Geçmiş**  
**Makale Türü**  
**Önerilen Atf**

Geliş: 26.04.2024

Kabul: 15.06.2024

Yayın: 30.06.2024

Araştırma Makalesi

Düzgünçınar, T. (2024). Mesleki Eğitimde Başarının Sırrı: Rahatlık Alanının Dışına Çık(ar)mak, *Uluslararası Eğitimde Nitel Araştırmalarda Mükemmellik Arayışı Dergisi (UENAMAD)*, 3(1), 44-57.

## Giriş

Dünya Bankası, Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labor Organization-ILO) ve Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Kurumu (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization-UNESCO) tarafından yapılan ortak bir çalışma, düşük ve orta gelirli ülkedeki teknik ve mesleki eğitim ve öğretim (Technical and Vocational Education and Training-TVET) sistemlerinin, beceri ve işgücü piyasası ihtiyaçlarına uymadığını ve daha kötüsü önümüzdeki yıllarda TVET'e olan ihtiyacı karşılamaya hazır olmadığını ortaya çıkarmıştır (CINTERFOR, 2020). Bu sorunun temel taşlarından birisini oluşturan öğrencilerin yetersiz eğitim almalarının sebepleri arasında (1) öğretmenlerin bilgi, birikim ve tecrübe eksiklikleri, (2) eskimiş ve yetersiz ekipmanlar, (3) uygulanan eğitim modelinin modasının geçmiş olması da sayılmaktadır (Horowitz ve Schenzler, 1999). Mesleki eğitim, insanları iş hayatında başarılı olmaları için gereken bilgi ve becerilerle donatmayı amaçlamakta ve tüm eğitim faaliyetleri bu doğrultuda icra edilmektedir (Hanushek vd., 2017). Bireylerin istihdam edileceği pozisyonları için beceri gelişiminin teşvik edilmesi, ekonomik ve sosyal gelişmişlik düzeylerine bakılmaksızın tüm toplumlarda mesleki eğitimin önemli bir özelliği olmuştur. Bu beklenen durumun nedeni çalışmanın bir insanın hayatta kalması için temel fonksiyon olmasıdır. Bu nedenle işle ilgili becerilerin her yeni kuşağa aktarılması gerekir (Cima vd., 2022). Geçmişle günümüz arasında arasındaki temel fark, bu aktarma yönteminin geçirdiği değişikliğin diğer alanlarda yaşanan gelişimin çok gerisinde kalmasıdır (World Bank, 2017).

Mesleki eğitim kurumlarına yönelik yapılan araştırmalar öğrencilerin, geleneksel öğretim yöntemleriyle aldıkları eğitimden sıkıldıkları ve öğrenme motivasyonlarını kaybederek eğitim kurumuna, eğitim programına ve eğitime karşı kayıtsız hale geldiğini göstermektedir (Allen vd., 2013; Cilliers vd., 2019; Bold vd., 2017; Kraft vd., 2018). Ne yazık ki, sınavlarda yüksek not almak hala en temel başarı göstergesi kabul edilmektedir. Bu durum tüm eğitim sistemini tam da bu nedenle sadece ezbere ve sınav odaklı hareket etmeye zorlamakta-daha kötüsü ise- eğitim sistemi sınavlarda çıkacak sorulara yönelik kurgulanmaktadır (Wu vd., 2020). Genel ama yanlış kabul; bir öğrencinin sınavda yüksek not aldığına o ders ile ilgili tüm kazanımlar sağlanmış olmasıdır. Bu eğilim, öğrencilerin, "kutunun dışında" düşünme" ve "yeni durumlara uyum sağlama" becerileri üzerinde olumsuz bir etkiye sahiptir (Grashuis ve Cook, 2018). Bunun uzun vadeli sonuçları onlar için entelektüel kapasitede azalma ve değişimle başa çıkma becerisinde eksiklik olurken eğitim kurumu içinse etkinliğinin ve popülerliğinin düşmesi şeklindedir (Bruns vd., 2018).

Bireyin, öğrenme iştahını tetikleyecek ve kendisine doğuştan kodlanmış pek çok özelliğini harekete geçirecek olan mesleki eğitimi süresince iç dünyasında aydınlandığı anlardır. İnsanların bir zorlukla karşılaştığında genel stratejisi ondan kaçarak rahat ve güvenli hissettiği alana geri dönmektir. Modern dünyada, insanlar hoş olmayan duygulardan ve rahatsızlıklardan kaçınmak veya durumu değiştirerek rahatlık ve güvenliğe geri dönmek için çeşitli stratejiler geliştirirler. Her ne kadar günümüz teknolojisi hayatı birçok yönden kolaylaştırmakta, ancak aynı zamanda rahatsızlık veren durumlardan veya düşüncelerden rahatça uzaklaşmamızı da sağlamaktadır. Ancak zorlukları mutlaka kaçınılması gereken durumlar olarak görmek bu kapsamda karşımıza çıkan fırsatları da elimizin tersiyle itmeye de neden olabilir. Zorluklarla yüz yüze geldiğimizde, sadece bunların üstesinden nasıl geleceğimizi değil, aynı zamanda bunlardan nasıl büyüyeceğimizi de öğrenebilir, dolayısıyla bu istenmeyen durumu önemli bir kişisel gelişim fırsatına çevirebiliriz. Sadece onların üstesinden nasıl geleceğimizi değil, aynı zamanda onlardan nasıl büyüyeceğimizi (gelişeceğimizi) de öğrenebiliriz (Guatam vd., 2016). Psikolog Lev Vygotsky'nin tohumlarını attığı Öğrenme Alanı Modeli (The Learning Zone Model-ÖAM), hayatın gelişmeyi temel alan her alanında olduğu gibi mesleki eğitimde de başarı ile uygulanabilir. Modelin arkasındaki temel fikir, öğrenmek ve gelişmek için zorluklara ve uyarılmaya ihtiyacımız olduğudur (Van Gelderen, 2023). Modelin arkasındaki temel fikir, öğrenmek ve gelişmek için zorluklara ve uyarılmaya ihtiyacımız olduğudur. Burada önemli olan doğru dengeyi bulmaktır. İnsan yeterince zorlanmadığı

durumda, rahatlık alanı dışına çıkma ihtiyacı duymazken öte yandan, zorluklar çok yoğunsa, bunalmış hissetme ve panikleme riski taşımaktadır. Elbette her iki senaryoda da denge eksikliği sınırlı öğrenmeye yol açmaktadır (Manolica vd., 2022).

Rahatlık alanı dışına çıkmak alışılmadık bir dünyanın içinde olmaya eşittir ve bu yeni durumla başa çıkmak yeni becerilerin öğrenilmesini gerektirir. Bu tür beceriler, bir yandan bilgi ve birikim olarak kişiyi geliştirirken diğer yandan da beklenmedik durumlarda uygun davranışlar sergilemesine (soğukkanlı olmak, yaratıcı düşünmek, esneklik vb.) imkân sağlar. İnsanlar pek çok nedenle rahatlık alanının dışına bırakın çıkmak istemeyi orasının nasıl olduğuna dair hayal bile kurmazlar (Shapiro ve Ehtesham-Cating, 2019). Bazen insanları (bu çalışmada olduğu gibi eğitmen ve öğrencileri de) rahatlık alanı dışına çıkarmak için itmek (zorlamak) gerekir. Burada anahtar dengeyi bulmaktır. Önce kendini ardından da öğrencilerini yeterince isteklendiremeyen eğitmenin rahatlık alanı dışına çıkma olasılığı oldukça düşüktür. Öte yandan, dengeyi bozup onları sürekli bu yönde zorlaması bunalmış hissetme ve panik yapma riski de taşır. Her iki senaryoda da denge eksikliği sınırlı öğrenmeye yol açmaktadır. Beklenen ve beklenmeyen tepkiler doğuracak bu itme eylemi, kararında yapıldığı sürece, bir süre sonra kişiye çok kıymetli kazanımlar sağlayacağından büyük bir minnet ve saygı ile karşılık bulabilir.

Mesleki eğitim kurumlarında uzun zamandır süre gelen ve eğitmeni merkeze alan klasik eğitim modeli, eğitime katılanlara, yeterli düzeyde meydan okumaya maruz kaldıkları deneyimler sunamamaktadır. Zorlu bir durumun üstesinden gelmek başarı hissi, özgüven artışı ve öz yeterlilik ile ilişkilendirilmesine rağmen pek çok eğitmen bu tür yöntemlerden sınıf otoritesini sağlamanın güç olduğu önyargısıyla uzak durmaktadır. Oysaki yeni bilgi ve yöntemler her kesimden kuruluşun olduğu gibi eğitimde kurumlarının da yenilik (inovasyon) yapmasını sağlayan yakıttır. Pek çok eğitim kurumundaki uygulamalar mesleki eğitimde yeni metodolojileri etkili bir şekilde entegre edilmesini engellemektedir. Temel meslek bilgisi kazandırmanın yanında birey üzerinde tutum ve davranış değişikliği de yaratan mesleki eğitimde, eğitim kurumlarının mevcut bilgi ve birikimine aşırı güvenmeleri mevcut rutinelere bağlılığını artmasına ve yeni bilgi ve yöntemleri kullanma motivasyonun azalmasına neden olmaktadır. Bu tür zıt etkiler, mevcut bilginin öğrenme üzerindeki karmaşık etkisine işaret etmektedir. Bu çalışmada ÖAM uygulamaları yapan bir eğitim kurumunda bu yöntemin uygulanmasını gerektiren nedenler, uygulama esnasında edinilen tecrübeler ile uygulama sonrasındaki kazanımlar aktarılmaktadır. İyi uygulama örnekleri olacak pek çok uygulamaya gerek eğitimciler gerekse eğitim yöneticilerine fikir vermesi açısından yer verilmiştir.

## **Yöntem**

Yorumlayıcı paradigmaya dayalı, bütüncül tek durum desenli betimsel bir durum çalışması olarak tasarlanan bu nitel araştırmada, uygulamalar ve bu esnada yapılan gözlemlerle araştırma probleminin kapsamlı bir şekilde anlaşılması ve araştırma sorularına doyurucu yanıtlar alınması hedeflenmiştir. Bu felsefeden hareketle de makalede bir askeri kurumdaki mesleki eğitimde ÖAM'ın uygulamasından elde edilen deneyimler ışığında aşağıda yer alan araştırma sorularına cevaplar aranmıştır.

Bu düşüncelerden hareketle çalışma kapsamında aşağıda yer alan araştırma sorularına cevaplar aranmıştır.

1. Öğrenme Alanı Modelinin tanımı nedir?
2. Öğrenme Alanı Modelinin felsefesi nedir?
3. Öğrenme Alanı Modelinin uygulanmasından edinilen deneyimler nelerdir?
4. Öğrenme Alanı Modelinin uygulanabileceği diğer eğitim alanları nelerdir?

## **Bulgular**

Bu bölüm, ÖAM'ın tanımı, felsefesi, uygulamada karşılaşılanlar ve iyi uygulama örneklerini kapsamaktadır.

### **Öğrenme Alanı Modeli Tanımı ve Felsefesi**

“Rahat, Hazır Ol, Selam Dur, Dikkat!” Askerlerin katı kurallara bağlı, sert ve esnek olmayan bu ve benzeri uygulamaları pek çok kişi tarafından eleştirilirken bazılarının ise heyecan verici gelmektedir. Kimileri askerliğin temelini oluşturan sıkı disiplin anlayışını dillere pelesenk olmuş “Mantığın bittiği yerde askerlik başlar.” sözü ile küçümsemeye çalışsa da işin aslı askeri hiyerarşinin sorgulamaktan

ziyade uymayı ve yerine getirmeyi temel almasıdır. Bu durumun, hayatı boyunca rahat bir şekilde yaşamış, sorumluluklarının bilincinde olmayı ve onları her durumda yerine getirmeyi yaşam biçimi olarak görmemiş, zorluklara karşı mücadele etmek yerine ondan kaçmayı tercih etmiş kişilere garip gelmesi doğaldır.

Askerlerin kurallarla belirlenmiş bu yaşam alanı, karmaşık pek çok sürecin kolayca öğrenilmesi ve standart şekilde uygulanmasını sağlasa da temelinde bazı güçlükleri de barındırmaktadır. Bunların başında yaratıcılığın törpülenmesi gelmektedir. Sıkı kurallarla çerçevelenmiş askerler böyle bir ortamda oluşan yenilikçi fikirlerini ifade etmekte güçlük çekebilirler. Her fikir düzene değişiklik getirme riski taşımaktadır. Aslına bakılırsa komutanlar da işte bu nedenle astlarının fikirlerini duymak konusunda istekli değildirlere. Herkesin bildiği ise her değişiklikte önce kuralların yeniden yazılması, ardından öğretilmesi ve elbette uygulanması gerektiğidir. Bu nedenle askerler rahatlık alanı dediğimiz önceden belirlenmiş kurallarla çevrili ortamdan dışarı çıkmak pek istemezler. Askerler için rahatlık alanı, aynı diğer insanlar gibi, kişinin kendilerini güvende hissettiği, etrafındakilerin belirgin olduğu, sıra dışı olayların beklenmediği tüm bu belirginlik ve sakinliğe mutlak uyum sağladıkları ortamdır (Chalkley vd., 2022).

Rahatlık alanından uzaklaşmak sadece komutanların değil tüm insanların genellikle direndiği bir eğilimdir. Bunun istisnası maceracı ve risk arayan kişiliklere sahip insanlar olabilir. Çoğumuz (kendimiz tarafından) kontrol edilebilir görünen ortamlarda ve durumlarda başarılı olduğumuza inanır ve belki de bu nedenle değişim karşıtı olarak nitelendiriliriz. Bununla birlikte, yaşamımız boyunca mücadele etmemiz gereken hem gönüllü olarak seçtiğimiz hem de kaçınılmaz olarak karşımıza çıkan değişiklikler bulunmaktadır. Toplumsal olarak kabul görmüş bir dizi tepki ve eylemler (evlilik, çocuk sahibi olmak, yeni bir iş ve bankadan kredi almak vb.) gönüllü değişikliklere yol açan eylemler kategorisinde değerlendirilebilir. Sonuçları az çok öngörülebilir olmasına rağmen, bu değişiklikler de bir miktar huzursuzluk yaratır. Benzer durumlarda başkalarını gördüğünde, insanların bu krizlerle kabul edilmiş bir model davranışı (Evlilikte eşle yaşamaya alışmak, bebeğe bakmak, yeni bir işe uyum sağlamak ve borçları ödemek vb.) izleyerek başa çıkılması olasıdır.

Diğer tarafta kendi seçmediğimiz değişiklikler yer almaktadır ve bunların üstesinden gelmek her açıdan çok daha zordur. Bunları iki sınıfa ayırmak mümkündür: (1) Öncelikle önceden tahmin edilebilenler. Bunları bir gün tecrübe edeceğimizin farkındayızdır ancak zamanını tam olarak kestiremediğimiz için tedbir almamız kolay değildir. Yaşı ilerlemiş bir ebeveynin vefatı, çocukların yetişkin olup evden taşınması ve yaşlanma bunlara örnek olarak verilebilir. Temelde hepsi öngörebildiğimiz durumlardır ve bunlara belirli bir ölçüde hazırlanabiliriz. Yazılı olmayan yasalar, bunları hayatın dokusunun bir parçası haline getirir ve kabullenmemizi sağlar. Elbette bu olaylar da kaçınılmaz şekilde hayatımızda önemli değişikliklere neden olmaktadır. Garip olanı öngörebilsek dahi çoğu ile başa çıkmakta güçlükler yaşarız. Her ne kadar kontrolün bizde olmasını tercih etsek de bu değişikliklerin bir gün olacağını farkındayızdır.

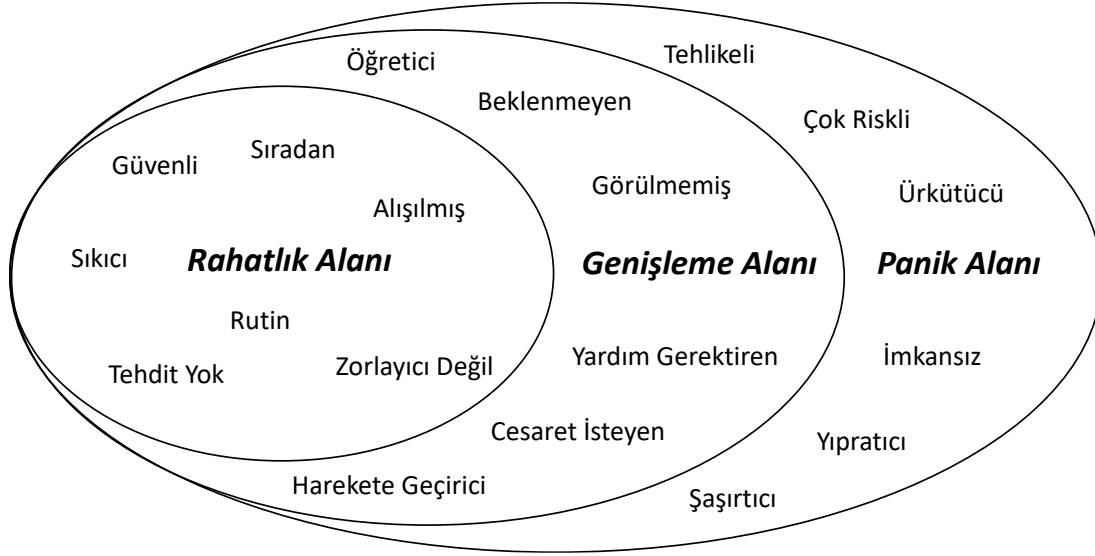
(2) İnsanları daha çok zorlayabilecek potansiyelde olanlar ise beklenmedik değişikliklerdir. Bu tür değişikliklerin çoğunluğunu hediye almak, terfi etmek, lastiğin patlaması, arkadaşlar arasında basit bir anlaşmazlığın yaşanması, bir uygulamada değişikliğe gidilmesi veya elektronik verilerin kaybolması gibi çok daha sıradan günlük sürprizler veya engeller oluştursa da kazalar, hastalıklar, zamansız ölümler, mal veya itibar kaybı, su, yiyecek ve güvenlik kıtlığı gibi durumlar da bu kategoridedir.

Değişimin üzerimizde gösterdiği etkilerden belki de en çarpıcısı bu süreçte kazanılan deneyimdir. Bu deneyim sayesinde neyin önemli olup neyin o kadar önemli olmadığı konusundaki bakış açımız zenginleşir (Freeth ve Caniglia, 2020). Yaşadığımız zorluklar ve dahası zorluklara uyum sağlama çabamız aynı zamanda karakterimizi de oluştururken "iyi zamanları" daha fazla idrak etmemizi sağlar. Yaşam döngüsü bizden değişimi yönetmeyi öğrenmeyi ve eskiyi geride bırakmayı istemektedir. Bunu başardığımız sürece bir yandan ruh sağlığımızı korurken diğer taraftan da yeni başlangıçlar nedeni ile daha enerjik ve istekli şekilde davranabiliriz. Değişimi yargılamak yerine (bilinçli bir şekilde) beklenmeyeni bekleme pratiği yapmak her kesimden insan için pek çok fayda sağlamaktadır. Buna dair pratikleri önce öğretmenlere ve ardından öğrencilerimize öğretebilirsek daha iyi çözümler için daha keskin zihinler ortaya çıkarabiliriz.

ÖAM, Belarus’lu bir psikolog olan Lev Vygotsky’nin “Proksimal Gelişim Alanı” (Vygotsky ve Cole, 1978) fikrini temel alan Alman psikolog Tom Senninger (2000) tarafından popüler hale getirilmiştir (Senninger 2000’den akt., Holthoff ve Harbo, 2011). Model, özünde, başarılı bir şekilde öğrenmek için rahatlık alanımızın ötesine geçmeye zorlanmamız gerektiğini fikrine dayanmaktadır (Karwowski, 2018). Ancak burada kritik olan çok ileri gidildiğinde zararların faydaları geçebilmesidir. Dengeyi bozarak fazla ileri gitmek öğrenmeyi başarısız kılacaktır (Stoll, 2020:424). O nedenle, aşağıdaki görselde daha net anlaşılacağı gibi, gelişim için 2’nci bölgeyi hedeflememiz gerekmektedir.

### Şekil 1

Öğrenme Alanı Modeli (The Learning Zone Model) (Senniger, 2000)



1. Rahatlık Alanı (Comfort Zone): Burası rahat olduğunuz ve yeteneklerinize güvendiğiniz yerdir. Kontrol sizdedir ve yaptıklarınız mevcut kapasiteniz ve deneyiminiz dâhilindedir. Ne yapmanız gerektiğini ve bunu nasıl başaracağınızı tam olarak biliyorsunuzdur. Ancak yan etkisi olarak ne öğreniyor (dolayısıyla) ne de gelişıyorsunuzdur. Çünkü yeni bilgiler edinmek veya beceriler kazanmak için risk almıyor veya denemek için esnemiyorsunuzdur.

2. Genişleme (Öğrenme) Alanı (Stretch-Learning- Zone): Rahatlık alanımızdan çıkar çıkmaz kendinizi alışık olmadığınız bir ortamda bulursunuz. Burada, seçimleriniz hakkında bir öz sorgulama süreci meydana gelebilir. Öz güveninizin düşük olduğu bir durumla karşı karşıya kalmanız ve içinize şüphe düşmesi mümkündür. Bazen kendiniz üzerinde felç edici bir etkisi olan eleştirel sesleri içselleştirebilirsiniz. Çoğu zaman, rahatlık alanınızdan çıktığınız için pişmanlık duyup tekrar geri dönecek kadar korkabilirsiniz. Bu utanç verici dönüşü haklı çıkarmak için daha fazla şikâyet etmeye başlayabilir, engellere ve sorunlara odaklanabilirsiniz. Mevcut becerileriniz ve yetenekleriniz yenilerini öğrenmenize ve geliştirmenize olanak sağlar. Bu alana geçmek ilk başta rahatsız edici gelecektir ancak bu büyüme için bir fırsattır. Burada daha fazla zaman geçirdikçe alan, Rahatlık Alanının bir parçası haline gelecektir. Edindiğiniz bilgileri daha çok kullanır ve becerileri rahatlıkla uygulayabilirsiniz.

3. Panik Alanı (Panic Zone): Aşına olduğunuz ve makul bir şekilde anlamayı bekleyebileceğiniz alanın ötesine geçtiğinizde maruz kalacağınız çok fazla bilgi sizi bunaltabilir, becerilerinizin durumu kurtaramaması sizde aşırı kaygı yaratabilir. Bu durum şevkinizi kırarak ve daha kötüsü zihinsel olarak zarar verecektir. Bir korku tepkisi yaşayabilir ve daha fazla öğrenmeyi engelleyerek rahatlık alanınıza geri çekilebilirsiniz.

### Öğrenme Alanı Modelinin Uygulanması

Askeri ortamlar, insanların rahatlık alanı içindeki temel davranışları gösteren ve son dönemin sıkça kullanılan deyimini “akışa uymak” ifadesini açıklamak için mükemmel örnektir (Yorke, 2003). Bu

davranış, duruma hâkim olduğumuz ve nasıl yöneteceğimizi az çok bildiğimiz rahatlık alanımızda kalmamız ve farklı olmak veya fark edilmek için herhangi bir teşvike sahip olmamamızı ifade etmektedir. Uygulamaların, kelime bilgisinin (terminoloji) ve kuralların dış dünyadan farklı olduğu askeri ortama katılanlardan oraya uyum sağlamak için daha önce modellenmiş bir dizi davranışı takip etmelerinin istenir. Kurallar kesin, cezalar ağır, davranışlar belirgindir. İstenilen (ve hatta zorlanan), kısa ama çok kısa zamanda askerliğin normlarına uygun bir seviyeye gelinmesidir. Dahası, yapı bundan asla taviz verilmeyecek şekilde oluşturulmuş ve uyanlar bu yapının parçası olmaktan gurur duyarken onun değişmeden (bozulmadan) devamı için canhıraş bir çaba göstermektedir. Eğitim yönetim sistemleri bunu temel alarak oluşturulmuş, eğitim programları ve ölçme ve değerlendirme bu felsefe doğrultusunda hazırlanmıştır. Bunun askeri ortamda önemsenmesi ve dışındaki davranışların hor görülmesi kuralların kişiler tarafından içselleştirilmesini sağlamak içindir. Bu şekilde kalmak mevcut durumun devam etmesini sağlar.

İronik olan ise tüm şartların herkesin standart davranışlar sergilemesi, kurallarla sınırlanmış kale duvarlarının içinde kalması için yaratılmış böyle bir ortamda subaylardan; cesur, lider ruhlu ve durumsal farkındalığı yüksek olmalarının istenmesidir. Yetiştirilme süresince bu yönde pek az eğitim almalarına rağmen, eğitim süreci sonunda bir anda yeniliğe açık, uzağı görebilen (vizyoner), yeniliğe sadece ayak uyduran değil bizzat onu yaratan kişiler olmalarının beklenmesidir. Bilinen gerçek ise çok azımızda görevini iyi yapmaktan fazlası için bir içsel güdüleme (motivasyon) ve cesaret bulunduğudur. Bu tür rol modeller (liderler) kendine has davranış sergiler, performanslarıyla (ahlaki, görsel, ekonomik veya başka yollarla) öne çıkarlar ve toplumu yeni bir yöne yönlendirerek başkalarını doğrudan etkilerler.

Rahatlık alanında: (1) tam bir belirginlik vardır, (2) iş kontrol edilebilir ve öngörülebilirdir, (3) insanlar kendilerini rahat ve yetkin hissederler, (4) özsaygı veya kimliğe yönelik bir tehdit yoktur ve (5) yoğun bir aidiyet duygusu hiss edilir. Belki de bu yüzden pek çoğumuz rahatlık alanında kalmaya çalışmaktadır. Çünkü rahatlık alanında insanlar genellikle öğrenmeye ihtiyaç duymazlar, mevcut bilgilerle hayatlarını idame ederler ve bu nedenle değişmek için çaba sarf etmezler. Pek çok insan rahatlık alanında kalmaktan mutludur: bu bir düşünme veya çalışma şekli ya da birinin uzun süredir yaptığı bir iş olabilir (Brown, 2008).

Rahatlık alanından uzaklaşmak, yeni bir duruma uyum sağlamamızı, bazı zorluklarla yüzleşmemizi ve onlarla başa çıkmamızı gerektirmektedir (Sidhu ve Deletraz, 2015). İnsanlar tam da böyle zamanlarda yeni seçimler yaparlar. Bu seçimleri bize rehberlik edecek bir dizi temel mesleki beceriye sahip olduğumuzda daha iyi yapacağımız açıktır. Dahası bu seçimlerin getirdiği bir dizi sonuçla karşınız ki bunlar karakterimiz hakkında daha fazla öğrendiğimiz kıymetli bir zamandır. Daha önce bulunmadığımız bir turistik bölgeye (destinasyon) yaptığımız turistik geziden eve, yeni izlenimlerle, farklı kültürleri daha iyi anlayarak ve genelde bazı kararlar almış olarak döneriz. Aynı durum rahatlık alanının dışına yapılan tüm seyahatlerde geçerlidir. Hayal gücümüzü ve zihnimizi esnetmek ufkumuzu genişletmeye yardımcı olur. Bu tür bir uyarımın genel kapasitemizi ve performansımızı artırması muhtemel görünmektedir.

Diğer taraftan rahatlık alanı dışına çıkan insanların değişme ve işleri nasıl farklı yapacaklarını öğrenme olasılığı daha yüksektir. Rahatsızlık alanında olmak, kişinin bir sistemi nasıl gördüğü ve bu sistem içinde nasıl davrandığı konusunda bir meydan okuma sağlar. Bu meydan okuma, kişinin hem görüşlerini hem de eylemlerini yeniden değerlendirmeye zorlar ve gelişim sağlar. İnsanları rahatlık alanı dışına çıkmaya razı etmenin anahtarı hem endişelerini ifade etmelerini hem de yenilikler denemeleri için yeterince güvenli hale gelmelerine fırsat vermektir.

Rahatlık alanı dışında (Discomfort Zone) çıkanların karşılaşılacakları zorlayıcı durumlarla başa çıkma mekanizmaları arasında liderlik, ekip çalışması, iletişim becerileri, alçakgönüllülük, kültürler arası anlayış, disiplin, esneklik, yaratıcılık, belirsizlik, değişim ve beklenti yönetimi ve etik davranışın da yer aldığı bir dizi temel beceri yer almaktadır. Fark edeceğimiz üzere bu becerilerden pek azı eğitim kurumlarının öğrencilere vermek için heves duyduğu konulardır. Tüm bu becerileri geliştirmeye yönelik bir eğitimi aynı anda vermek mümkün müdür? İşin iyi tarafı bu tür eğitimler gayri resmi bir formatta zaten insan zihninde mevcuttur. Kötü tarafı ise çoğu insan bunların pasif halde kendisinde olduğunun farkında değildir. O yüzden eğitim modelini buna göre oluşturmak öğrenci üzerinde beklenenin (ya da mevcut durumun) üzerinde etki sağlayacaktır. "İş başında öğrenme" belki bunun en güzel örneğidir. İşe

başladığında insanların zihinleri açılır, eyleme odaklanırlar ve “algı-eşleştirme-bağlam” sırlamasına dair muhakeme yetenekleri ortaya çıkar (De Grip ve Sauermaun, 2013). Çoğu insan işe girdiği anda aynı zamanda bu yönde bir öğrenmeyi de kabul etmiş olmaktadır. Daha önce yaşamadıkları belirsiz bir durumla karşılaştıklarında kimi zaman olayı kavrama ve muhtemel sonuçları değerlendirme zorluğuna karşı savunmasız kalacaklardır. Bu nedenle bu beklenmedik bir gerçekliğin ortaya çıkmasından önce onunla başa çıkma uygulamalarının tecrübe edilmesinin büyük ve olumlu sonuçları vardır. Bu durum gerek işte gerekse yaşamda arzu edilir. Karşı fikirler bulunsa dahi bu tür öğrenmenin yaşamdaki karşılığı ise "yaşam boyu öğrenme" ya da "yaşam becerileri geliştirme" olarak belirlenmiştir (Thwe ve Kalman, 2024).

Bazı durumlarda rahatlık alanının dışına çıkış istekle değil de bir zorlama ile olur ve alanın dışına itiliriz. Hayatta kalmak için bir süreliğine itilen bu alanda yaşamak gerekir. Bu durum genellikle kayıplar yaşandığında ve yardım, yeni girişimler, evler, işler veya sosyal ilişkiler aramamız gerektiğinde ortaya çıkar (White, 2009). Böyle zamanlar genellikle çok fazla stresle ilişkilendirilir. İşte edinilen beceriler bu durumda bir can simidi olabilir. Bu tür senaryolardan sağ salim çıkmanın yolu derin bir iç görü ve benzer durumlarda başkalarına yardım etme kapasitesidir.

Yaşadığımız coğrafyada son dönemde meydana gelen sıra dışı olaylar (düzensiz göç, doğal afetler, ekonomik krizler vb.) rahatlık alanının dışına çıkma ve değişimi yönetme konusunun önemini artırmıştır. Her ne sebeple olursa olsun kurulu düzenini, işini veya evini kaybeden insanlar hayatlarına devam edebilmek için yeni yollar ve yaşayacak yeni yerler arıyorlar. Bu zorlu durum nedeniyle gerek öğrencilerimize gerekse öğretmenlerimize yeniden başlamak veya yeni durumla başa çıkmak konularında beceri kazandırmalıyız. Hepimizin birlikte çalışmak ve birbirimizle paylaşmak başta olmak üzere bizi hayatta tutacak bir seri becerimizi gün ışığına çıkarmamız gerekiyor.

### **Uygulama örnekleri**

Bu çalışmaya temel olan askeri eğitim kurumları da dâhil tüm okul ve üniversitelerdeki geleneksel öğretim genellikle yapılandırılmış ders programlarına ve sonunda da sınavlara dayanır. Diğerlerinde olduğu gibi mesleki eğitim müfredatı da tepe yönetimi tarafından belirlenmiştir ve eğitmenen bunu harfiyen uygulaması beklenmektedir. Bu içerik odaklı öğretim tarzı, öğrencilerin belirli bir süre içinde yapılandırılmış akademik faaliyetlere maruz kalmasını gerektirir. Müfredat olarak genelleyebileceğimiz ve eğitim kurumunun amaçlarına göre oluşturulmuş içerik her yıl öğretilir, öğretimin sonunda ise öğrenci (ve bu sayede eğitmen ve program) genelde çoktan seçmeli sorularla değerlendirilir. Zaman geçtikçe, eğitmenler uygun öğretim yöntemini, sınıf içi uygulamaları, ölçme ve değerlendirme şekillerini ve materyali kanıksarlar. Eğitmenlerde anlatıma dayalı eğitimin, sınıfı kontrol edebilmeleri ve öğrencilerden gelecek beklenmedik sorulardan kaçınabilmeleri için bir hayatta kalma stratejisi olduğu algısı yaygındır (Rasmussen, 2016). Diğer tarafta öğrenciler boş durur mu? Onlar da eğitmenin eğitim tarzını, hassasiyetlerini, sınav şeklini kısa zamanda keşfeder ve buna uyum sağlayarak rahatlık alanı içerisinde kalmak refleksi edinirler. Eğitim yöneticileri ve eğitmenler çeşitli nedenlerle derslerinin içeriğini güncelleme ihtiyacı hissetseler dahi öğretim tarzları bir kez başlatıldıktan sonra nadiren değişir (Starks vd., 2011). Bu sistemde eğitim yöntemi olarak tek yönlü iletişime, veri ağırlığına ve ders içeriğine odaklanılır. Buna paralel olarak öğrenciler çoğu zaman içeriğin pasif bir şekilde özümsemesi yoluyla öğrenirler ki bu da dikkatlerinin çabuk dağılmasına, odaklanma sorunlarına ve can sıkıntısına neden olur. Bu yüzden öğrenci öğrenme sürecinde edindiği bilgileri bırakın gelecek yaşamlarına aktarmayı sınavın ertesi gün dahi hatırlayamaz. Bu sıkılma, öğrencilerin sürekli çoklu görev ve çoklu iletişimden hoşlandığı, evlerinin kapısından içeri girer girmez oyun konsolları ve sosyal medya uygulamalarını aynı anda takip ettikleri yüksek teknoloji çağında kaçınılmazdır (Manero vd., 2016; Papp vd., 2021).

Ne olduğuna dair farkındalık yaratmak ve ardından bunun sonuçlarını düşünmelerini sağlamak öğrencinin öğrenme sürecini hızlandırmanın ve öğrenmeyi geliştirmenin bir yoludur. Bilinçsiz bir öğrenme yönteminin uzun soluklu akılda tutmanın önündeki kuvvetli düşman olduğu göz önünde bulundurulduğunda bu tür eğitim uygulamalarının iç görü sağlayarak iki kez öğrenme fırsatı sunduğu söylenebilir. Ne öğrenildiği ve bu öğrenmeyle ne yapılacağı konusunda bilinçli olmak rahatlık alanının genişletilmesi için güçlü bir motivasyon (güdüleme) kaynağıdır. Öğrenme hakkında düşünme ve gerçekleştirilen faaliyetler hakkında geri bildirim verme dersi geçmek için gerekenlerin bir parçası

haline getirilebilir. Geleneksel akademik bilgi; eğitim ortamı dışında ihtiyaç duyulan mesleki beceriler ve kişisel gelişim gibi çeşitli alanlara uygulanabilir. Belirli becerilerin ne zaman öğrenildiğinin açık olmadığı durumlarda öğretmenler öğrenmenin gerçekleştiğine dikkat çekmelidir.

Hem öğretmen hem de öğrencilerin bu makûs talihini değiştirmek için ne yapılabilir? Her iki taraf için de rahatlık alanının dışına bir ziyaret cevap olabilir. Öğretmenler, basit çözümler olarak, yeni konulara değinmeyi ve ders süresi üzerindeki kontrolü öğrencilere vermeyi deneyebilir. Farklı öğretim tarzları derslerine dâhil edebilirler. Aşağıda subay eğitimlerinde uygulanan basit ama etkili faaliyetlerden bazılarını bulacaksınız. Bunları katılımcıların yaşı, eğitim seviyesi, eğitimin amacı, ders süresi, ders ortamının elverişliliği gibi etkenler doğrultusunda çeşitlendirmek mümkündür. Öğretmenin bu faaliyetler için yapması gereken potansiyelinin farkında olmayan ve bu nedenle çekingen davranan öğrencilerini değişime doğru yönlendirmektir;

### ***Uygulama örneği 1: Bana bir ŞEY'ler oluyor!***

Subayların yetiştirilmesinde ilk ancak en önemli evrelerden olan İntibak Eğitimi ve Temel Eğitimlerde subayların Türkçeyi daha etkin kullanmalarını sağlamak üzere ders esnasında “ŞEY” kelimesini kullanmamaları istenir. Öğretmenlere olduğu kadar genç subaylar için de sadece “ŞEY” değil, “BİR ŞEY” ve “HER ŞEY” de zengin kelime kullanarak yapılan anlatımların katilleridir. Subayların herhangi bir konuyu daha detaylı anlatmaları veya karşı tarafından daha rahat anlaması için bu üç ifadenin kullanımında kaçınılması ve konuşmalarından bunların yerine uygun isim ve sıfatlara yer vermeleri istenir. Ders süresince bu kelimeleri belli bir sayıda söyleyen (mesela toplamda 3 defa) kişiye tüm sınıfı ilgilendiren bir ceza verilir (Ara olduğunda tüm sınıfa kahve ısmarlamak gibi). Başlangıçta çok zorlandıkları bu uygulama zamanla sadece ders değil günlük hayatlarına dahil ettikleri ve aksi şekilde konuşanları eleştirdikleri bir hal almaktadır. Bu uygulamayı genişleterek öğrencileri biraz daha zorlamak isteyen öğretmenler, olumsuz yönlendirme bağlaçları olan “AMA”, “FAKAT” ve “ANCAK” kelimelerinin kullanımına izin vermemeyi de kısıtlamalara ilave edebilir.

### ***Uygulama örneği 2: O zaman sıra sende!***

Öğretmenler, ders esnasında, "Tek Kişilik Dev Kadro Öğretimi" de denilen ve tek kişilik komedi gösterisinde olduğu gibi "büyüleyici" bir hikâye anlatma tarzı kullanmayı seçebilirler. Kişiliklerini ve mizah anlayışını öğretime katmanın yanında öğretmenlerin sınıftaki yorumlara veya olaylara anında yanıt verdiği “Soru-Cevap” veya "Açık Mikrofon" tarzı, öğrencilerin ve öğretmenlerin öğrenmede ortak olduğu yoğun ve ilginç bir ortam yaratabilirler (Slater ve Bruning, 2011). Bu uygulamalar başlangıçta hem öğretmen hem de öğrenciler için garip olabilir: Cesaret, özgüven ve coşku gerektirir. Subaylarla bu yönde yapılan bir çalışmada tüm sınıfı ikili gruplara ayrılır her birine bir sunum konusu verilir ve çeşitli alanlarda uzmanlar danışman olarak görevlendirilir. Sunumu iki kişiden hangisi yapacağına son saniyede karar verilir. Sunumu danışmanlarının gözetiminde birlikte oluşturmaları ancak sahnede sunmak için bireysel hazırlanmaları gerekir. Sunumu kim yaparsa yapsın sonunda ikisi de aynı değerlendirme puanını alır. Tüm sınıf önünde yapılan sunumdan sonra önce danışman, ardından dinleyicilerden gönüllüler, en sonunda da gönülsüzlerden (söz vererek) geri bildirimleri istenir. Geri bildirimlerde sunuma verdikleri puanı da ifade etmeleri gerekir. Seansın sonunda verilen tüm notların ortalaması faaliyet notunu oluşturur. Öğretmen de geri bildirim olarak düşüncelerini söyleyebilir ancak puan vermemektedir. Bu uygulamada genç subayların arkadaşlarını oldukça başarılı şekilde eleştirdiklerine ve notlarının da sanılanın aksine hiç de “bol kepçe” olmadığına şahit olunmuştur.

### ***Uygulama örneği 3: Ne vereyim abime?***

Öğrencilerin ilgisini çekmenin ve derse odaklanmalarını teşvik etmenin etkili bir yolu onlara seslerini duyurabilecekleri ve fikirlerinin tartışılabileceği bir yol sunmaktır. Öğretmenler, (yapılandırılmış veya doğaçlama) rol çalışması gibi çeşitli uygulamalar talep ederek öğrencilerinin potansiyellerini ortaya çıkarmalarını sağlayabilirler. Eğitimlerde bir restoranda öğle yemeğine gelen farklı karakterlerdeki (titiz, temkinli, dağınık, otoriter vb.) arkadaş grubu ve yemek siparişi almak isteyen garson (aceleci, şüpheli, ilgisiz vb.) arasında geçen diyaloglar canlandırılır. Konu sadece yemek siparişi vermek üzerinde değil aynı zamanda güncel bir soruna (veya dersin konusu) vurgu yapmak olduğunda faaliyet eğlenceli hale gelir ve konuların can alıcı noktalarını pekiştirici bir fırsat sunar. Çoğunlukla aktörlere kişilik özellikleri birbirlerinden haberi olmayacak şekilde önceden tebliğ edilir, bunu yaparken de gerçek



kişiliklerinden çok farklı karakterler olmalarına dikkat edilir. Böylece farklı kişilik tipleri ile baş etmenin yanında iletişim becerilerinin gelişimine de katkıda bulunulur.

#### ***Uygulama örneği 4: Mülakata giren terler!***

Benzer şekilde bir işe alım mülakatında mülakat heyeti ve aday rolü atanmış öğrencilerin sınıf ortamında davranışları gerçek hayattaki uygulamaları bir bağlama getirmek açısından fırsat sağlayabilir. Mülakatlar iletişim becerilerin sınanması için mükemmel ortamlardır ve sadece sözlü ifade değil beden dilinin de etkin kullanılması gerekir. Bunun yanında stresle başa çıkma, karar verme, durumsal farkındalık ve çoklu muhakeme gibi konularda öğrencilerin becerilerini fark etmelerinde faydalıdır. Bu kapsamda dört veya beş kişilik (elbette farklı kişilik özelliklere sahip ve bunu davranışları ile açıkça belli eden) mülakat üyelerine karşı o pozisyona hiç uygun olmayan (veya tam anlamıyla uygun) bir adayın aynı ortamda yaptıkları görüşmeyi canlandırılır. Burada da mülakat ders kapsamında yer alan konuların üzerinden ilerler ve gerek adaya soru sorarken gerek açıklama yaparken o dersin can alıcı kısımları tekrar edilir. Mülakat heyeti ve mülakata maruz kalana bir önceki örnekte olduğu gibi önceden yapılandırılan roller hem eğitimin amacına ulaşmasına katkı sağlar hem de faaliyeti daha renkli hale getirir.

#### ***Uygulama örneği 5: Denize düşen bilgisine sarılır!***

Derslerde öğrencilere, konuya ilişkin yansılarda geçen ifadeleri anlatmak (kimi zaman cümle cümle okumak) yerine onları dört veya beş kişilik gruplara ayırmak ve konuyu kapsayacak şekilde daha önce yaşanmış veya tamamen kurgu bir örnek olaydaki sorunu çözmelerini istemek (onları denize atmak), öğrencilerin ilk önce çekinseler dahi kısa zamanda sahiplenecekleri bir uygulama olacaktır. Bu çalışmada subaylardan beklenen, bir konuya ilişkin örnek olayı incelerken veya sorunun kaynağı hakkında karar verirken fikir yürütmeleri ve benzer bir durumla nasıl başa çıkacaklarını belirlemeleridir. Subaylar, başlangıçta konuyu bilmedikleri ve daha önce bu konuda fikirleri olmadığı kanısında olsalar dahi gruptaki diğerlerinden etkilenecek, duyduklarından öğrenerek, çıkarımlar yaparak, kendi birikimleri ile karşılaştırarak kısa sürede konu hakkında sunum dahi yapacak kadar bilgi sahibi olmaktadır. Ders süresi yettiği sürece her (eğer bu mümkün değilse içlerinden bir) gruba çalışma sonuçlarına dair sunum yaptırılır. Bu durumda, diğer öğrenciler de soru veya değerlendirme konusunda isteklendirildiğinde hem tüm sınıf faaliyette yer almış hem de konu her boyutu ile tartışılmış olacaktır.

#### ***Uygulama örneği 6: Patron benim, anlaşıldı mı?***

Takım çalışmaları öğrencilerin birbirlerinden etkilendikleri, farklı kişilik yapıları ile bir arada yaşamayı tecrübe ettikleri uygulamalardır. Her takımın bir yöneticisi (sözcüsü) olmasına rağmen akranlardan oluşan takımlarda otoriter yönetim modeli uygulanması pek hoş karşılanmamaktadır. Geleceğin yönetici kadroları için yetiştirilmeleri nedeniyle genç subaylarla onları yönetim konularında zorlu durumlara hazırlayan pek çok yöneticilik ve liderlik uygulaması yapılır. Hemen herkesin sadece hedefe odaklandığı ve bu nedenle elinde bulunan kaynağı etkin kullanmayı göz ardı ettiği uygulamada seçilecek bir subaydan oluşturacağı 4-5 kişilik ekibini içerisinde çeşitli engeller bulunan 3 metre ve 5 metre boyutundaki bir sahadan teker teker olacak ve gözleri kapalı bir şekilde geçirmelerini ister. Yönetici rolündeki çoğu subay personelini karşıya geçirmek için net komutlar verir: “Uzun bir adım at, 45 derece sağa dön, ayağını kaldır vb.”. Eğitimin sonunda sınıfa birinci olan takım yöneticisinin neleri başarılı yaptığını sorgulanır. Değerlendirmelerin sonunda da tüm yöneticiler gibi onun da kaçınmadığı temel yanlışı açıklanır: “Bir personelini karşıya geçirirken diğerlerinden hiç faydalanmamak.”. Takım yöneticileri yüklenen sorumluluk ve zaman baskısı nedeni ile sadece gözü kapalı arkadaşına odaklanıyor ve başka hiçbir görevi olmayan diğer personelinden yararlanmayı asla düşünmemektedir. Oysaki içlerinde hem fizik hem de zekâ olarak belki kendisinden bile daha iyi olanlar bulunmaktadır. Günün sonunda yönetici, üzerindeki sorumluluk nedeniyle bütün gün çalışmış, sadece olaya odaklanmış ve yorulmuş olmaktadır. Bu sırada ancak sıra kendilerine geldiğinde gözlerini kapatarak karşıya geçmek için kurgulanmış diğer üyeler, karşıya geçmeyi beklerken veya geçtikten sonra herhangi bir görev üstlenmemektedir. Hatta bazıları yeteneklerini kullanamadıkları için işten yeterince tatmin de duymamaktadır.

Ders anlatımına dayalı öğretim yerine, düşün-eşleş-paylaş etkinlikleri ve rol yapma alıştırmaları gibi bir dizi pedagojik etkinliklerin yapıldığı bu ve benzeri yöntemlerde eğitimden alınan fayda artmakta ve öğrenme daha etkili gerçekleşmektedir. Öğretim yöntemine bu gibi beklenmedik unsurlar eklemek

disiplin, ekip çalışması, esneklik, belirsizlik yönetimi ve yenilikçilik gibi pek çok farklı boyutta öğrencilerin gelişimine katkı sağlayacaktır (Nickerson, 2008). Elbette dersin sonunda konuyu toparlamak, varsa bir teoriye dayandırmak ve daha güzeli muhtemel sınav sorusu hakkında ipucu vermek eğitmenin mutlaka yapması gerekenler arasındadır.

### **Öğrenme Alanı Modelinin uygulanabileceği diğer eğitim alanları**

ÖAM’de sınıf yerine sahada öğrenmeyi kendi bağlamına oturtmak, eğitimde yapılacak değişikliklerin en kolay ve sonucu hızlı görülebileceklerin arasındadır. Burada unutulmaması gereken eğitmenin müfredata bağlı kalsa dahi uygulamada kendine özgü bir yol izleyebileceğidir. Öğrenciler tüm bu konuları neden öğrendikleri, kendi deyimleriyle ne işe yarayacağını ve öğrendiklerinin nasıl (hatta ne zaman, nerede ve ne şekilde) uygulanabileceğiyle yakından ilgilenirler. Belirli bir sürecin nihai ürününün ne olduğunu ve ürünün nasıl bir etkiye sahip olduğunu anlamak, ürünü üretme sürecinin nasıl işlediğini bilmek kadar önemlidir. Bir konuyu öğrencilerin ilişki kurabileceği gerçek hayat senaryolarına yerleştirmek, bunları öğrenmenin neden önemli olduğu konusunda anlayış yaratmaya yardımcı olur. Biraz çaba ile mevcut müfredat belirli bir bağlamla ilişkilendirilebilir.

Her eğitim kurumu, her öğrenme ortamı kendi içinde ayrı bir dünyadır. Kendi dinamiği, kültürü, dili ve hem öğrenciler hem de öğretmenler için belli kuralları vardır. Elbette iş hayatı öğrenme ortamındaki yapay ve mükemmeli gösteren durumdan daha farklıdır. Gerçek hayatta sadece kurallar değil kültür de değişir. Bireyin, eğitim sürecini tamamlayıp iş hayatına atıldığında yeni bir çevrede kendisini şaşkın, özgüvensiz ve çabuk kabullenen bir halde bulması doğaldır. Öğretmenlerin iş dünyasının aktörlerini derslerine davet etmeleri ve öğrencileriyle buluşturmaları onlara kariyerlerinin zorluklar içeren ilk günlerinde bir can simidi olabilir (Anderson vd., 2006). İş deneyimi olmayan öğrenciler, ders ortamı ile gerçek iş ortamı arasındaki farklar karşısında genellikle hayrete düşerler. Buluşmalarda bir yandan öğrencilerin mesleğin icrasına dair akıllarındaki soruları sorma fırsatı yaratılacak diğer taraftan da davet edilenin vereceği küçük ipuçları mezun olduklarında öğrencilere belki zaman, belki saygınlık ve belki de konfor sağlayacaktır. Bu iş dünyasından profesyonelleri eğitime ortak etmek için büyük bir potansiyeldir (Chin, 2015). Pek çok eğitmen, rahatlık alanlarından uzak olduğu için bunun faydalı olduğu görüşünü kabullenmeye direnmektedir. Kendi yarattıkları dünyanın büyüünün bozulacağını sanmaktadırlar. Ancak bu ittifak bir kez başlatıldığında bunun canlandırıcı ve teşvik edici olduğunu anlayacaklardır. İş hayatı aktörleriyle öğrencileri eşleştirmek; iş dünyasını tanımanın yanında, ek işbirliği ve kaynak paylaşımı için bir tohumun toprağa atılmasını da sağlayabilir.

Ders konularının yerinde uygulamalarını görmek de en az sektörden insanları sınıfa davet etmek kadar etkilidir. Bu uygulamalar, gerçek iş durumundan önce yapılandırılmış bir "İş (görev) Başı Eğitimi" uygulaması sağlamak için mükemmel bir fırsattır. Öğrenciler bir yandan iş ortamını görürken diğer taraftan da temel profesyonel davranışlar konusunda değerli bilgiler edinirler. Bir toplantıya zamanında gelmek, uygun iş kıyafeti giymek, gelecek sorular için hazırlık yapmak, özgüvenli durmak, etkili konuşmak, olumlu bir "ben yapabilirim" tutumu takınmak bunlara örnektir. Bu ortamlardaki projeler genellikle disiplinler arası niteliktedir ve bir ekip ortamında gerçekleştirilir. Farklı uzmanlıklara sahip çalışanlar arasında yüksek düzeyde etkileşim gerektirir ve bunu teşvik eder. Böyle bir ortamda bulunacak öğrencinin zihninde farklı etkileşimler ve çıkarımlar oluşması kaçınılmazdır.

Gerek öğrencileri gerekse öğretmenleri rahatlık (sınıf) alanlarından çıkararak dış etkenlere maruz bırakmanın her iki taraf için de sayısız faydası mevcuttur. Öğrenciler, (1) geleceğin işverenleriyle etkileşime girerek, (2) sınıf ortamında öğrendiklerinin gerçek hayatta ne şekilde uygulandığını görmek suretiyle bilgilerini pekiştirerek ve (3) iş ortamında davranışları değerlendirerek fayda sağlarlar. İşverenlerle çalışan öğretmenler ise sektördeki değişimler, trendlerle bilgi birikimi ve kaynaklara erişim sağlayabilir. Üçüncü taraf olan işverenler ise eğitim ortamında hangi konuların işlendiğinin yanında yeni mezunların hangi konuları ne kadar bildikleri hakkında fikir edinirler. Ayrıca akademik kaynaklara nasıl erişebileceklerini öğrenirler. Öğrenciler ve öğretmenler sınıf dışındaki ortamı genellikle her an saldırıya hazır güçlü hayvanlarla dolu vahşi bir ormana, işverenler de eğitim kurumlarını dört duvarla çevrilmiş şehirden uzak bir kaleye benzetirler (Wolff vd., 2021). Bu metaforlar her iki tarafın da diğeri hakkında yeterince fikre sahip olmadıklarının göstergesidir. Karşılıklı ziyaretler ve ortak faaliyetler yaparak bu iki farklı dünya arasında etkileşim oluşturmak mümkündür.

## **Tartışma, Sonuç ve Öneriler**

Sayırsız istekleri var gibi görünse de aslında öğrencilerin ne istediğini kestirmek mümkündür: Aldıkları eğitimin onları rekabetçi çalışma ortamına hazırlaması. Daha basit bir anlatımla mezun olur olmaz kendilerine tatminkâr bir gelir sağlayan bir iş bulmaları. Kabul edilen gerçek iş hayatında başarının büyük bir kısmı temel mesleki becerilerde uzmanlaşmaya bağlıdır. İşte tam da bu sebeple mesleki eğitimde bu becerilerin öğrenciler tarafından öğrenilmesini sağlamak önemlidir. Birçok öğrenci, eğitimleri sırasında, bir fark yaratmayı arzulamaktadır. Bunu kendilerinden daha büyük bir odağa sahip bir proje üzerinde çalışırken değer yaratarak yapabileceklerini hissetmektedir. Çok büyük bir fayda da öğrencilerin gelecekteki potansiyel işverenlerle etkileşimleri sayesinde edinebilecekleri istihdama hazır olma durumudur. Öğrencilerin önündeki en büyük engel ise eğitim programını tamamlamalarına rağmen herhangi bir iş teklifinin olmamasıdır. Kısaca iş gelip öğrenciyi bulmaz, öğrenci gidip işi almalıdır. Bunun için de günümüzde dersi iyi takip etmek veya sınavda başarılı olmaktan daha fazlası gerekmektedir.

Eğitmenler de (aynı öğrenciler gibi) kolaylıkla tahmin edilebilir bir isteğin peşindedir: öğrenciler üzerinde etki değeri yüksek olmak (Ackerman ve Mackenzie, 2006). Bu açıdan bakıldığında iş dünyasından etkileşim yoluyla elde edebilecekleri tüm veriler (bağlantı ağı, bilgi birikim, geri bildirim, teknolojik yenilik vb.) son derece değerlidir ve eğitime büyük popülerlik sağlar. Buna ek olarak, etkileşimin kendisi de yeni araştırma ortamları için fırsat doğurur. Mesleki eğitim kurumları işverenlerle etkileşimi genişletmek konusunda çekingen davranmaktadır. Bu etkileşimi kuran eğitmenler, öğrencileri arasında ilgi gören, merakla takip edilen, heyecan verici dersler ve programlar sunarak etki değerlerini artırır. Eğitmen için yenilik yapma korkusu ve iş dünyasındaki profesyonellerle nasıl iletişime geçileceğini bilmemek ortak bir zorluktur. Ancak kafasını masasından biraz kaldıran her eğitmen endüstri işbirliklerini sağlamak üzere onlarca fırsat ve kolaylıkla ilerlenecek yol olduğu görecektir. Tek gereken o yolda ilerlemeyi istemek ve üşenmemektir.

Mesleki eğitim kurumlarıyla protokoller yapmak, ittifakları kurmak ve eğitim kurumunun kaynaklarına erişim sağlamak çoğu işverenin ilgisini çekmektedir. Genellikle ücretsiz olan öğrenci emeği ve ezber bozan düşünce tarzı, önemli bir katma değer sağlayabilir. İşverenler de öğrencileri kendi çalışma ortamlarıyla tanıştırmaktan ve onları gelecekteki istihdamlarıyla ilgili konularda eğitmekten fayda sağlar. Her iki taraf da birbirini değerlendirme fırsatına sahip olur. Birçok işveren, temelde, topluma hizmet vermek ister ve öğrencileri eğitmek de bunun bir yoludur. İşverenlerin, eğitim kurumlarının da kendileriyle ortak projeler yapmak istediklerini bilmeleri gerekir. Bir diğer zorluk da genellikle son derece dinamik olan kaynak ve lojistik durumudur. Değişim gerçekleştiğinde esneklik ve adaptasyon gereklidir ve bu değişim genellikle üniversite dışındaki ortamlarda gerçekleşir. Bu ortamlarla tanışan öğrenciler profesyonel olarak çalışmaya başladıklarında genellikle gelişmiş bir tutum ve disiplinler arası anlayış sergilerler. Temel mesleki becerileri öğrenen mezunların, rahatlık alanlarında kalanlara kıyasla son derece dinamik mesleki ortama daha hızlı uyum sağladıkları açıktır.

Bu noktada cevaplamamız gereken soru şu olmalıdır: Hepimiz rahatlık alanı dışına çıkmalı(mı)yız? Kesinlikle evet... Değişim yönetimi sürecimiz boyunca, değişenlere yenilmek veya mücadeleden vazgeçmek yerine, değişimin olacağını hissetmek, o ana hazırlanmak veya beklenmedik bir değişim sırasında ise mevcudu korumaya çalışmak yerine ona hızlı uyum sağlamak üzerine odaklanılmalıdır (Mizzi, 2021). Değişim yönetimine aşina olmayan öğrenciler (ve eğitmenler), takım çalışmalarında, projelerde, eğitim kaynaklarında ve performans göstergelerinde belirsizlik ve beklenmedik değişikliklerle karşılaştıklarında kafa karışıklığı ve sıkıntı ile tepki vereceklerdir. Öğretim sürecine ilk bakışları doğal olarak dardır ve değişimleri kimi zaman kızgınlıkla karşılayacaklardır. Eğitmenler, öğrencilerinin değişikliklerden şikâyet etmelerine izin vermek yerine, onlardan değişim yönetimi becerileri sergilemelerini veya esneklik göstermelerini talep etmeyi seçebilirler. Değişim yönetimi ihtiyacını anlama konusunda ilerleme kaydettikçe artan bir esneklik düzeyini benimseyeceklerdir. Yenilikler içeren öğretim yöntemlerine tekrar tekrar maruz kaldıkça gerekli esnekliğin gösterilmesinden heyecan duyulmaya başlanacaktır. Yeni duruma kısa sürede uyum sağlamanın yanında sorunun nasıl çözüleceğine dair kendi anlayışlarını geliştireceklerdir. Temel öğretim yöntemi, öğrenci için belirli yönetilebilir krizler yaratmaya dayanır. Bu onları rahatlık alanlarından çıkarır ve belirsizlik, sıkıntı ve bazen de büyük ölçüde hoşnutsuzluk sağlar. Başlangıçta öğrencilerin kafası karışabilir, rahatsız olabilir ve kendilerine haksızlık yapıldığını düşünebilirler (ki aslında öyledir). Çok geçmeden

bunu merak, hareket özgürlüğü hissi ve her koşula rağmen mükemmellik peşinde koşma isteği izleyebilir. Amaç, öğrencilerin ne olursa olsun her zaman ellerinden gelenin en iyisini yapmaları gerektiğini anlamalarını sağlamaktır.

Hem öğrenciler hem de eğitimler öğretim yöntemindeki sürekli değişimden avantaj sağlayabilir. Ne bekleyeceğini bilmemek öğrencilerin uyanıklığını ve esnekliğini artırabilirken, eğitimler de yaratıcılıklarını kullanarak farklı şekillerde öğretebilirler. Eğitim yöntemindeki değişikliklere bazı örnekler arasında hem takım çalışması hem de bireysel çalışmayı bir arada yapmak, alan uzmanlarının seminerleri, tartışmalar, soru-cevap oturumları, uzman kişilerle röportajlar, şirket ziyaretleri, saha gezileri yoluyla "gerçek hayat" bağlamını tanıtmak, sunumlar yoluyla öğrencilerin anlatmasını sağlamak ve yönetilebilir krizler sunarak temel mesleki becerileri edinmeleri yönünde uygulamalar yapmak sayılabilir.

Ne olduğuna dair farkındalık yaratmak ve ardından bunun sonuçlarını düşünmek, başa çıkma sürecini hızlandırmanın ve öğrenmeyi geliştirmenin bir yoludur. Yaşananların bilinçsiz bir öğrenme yöntemi olabileceği, yaşananlar üzerine düşünmenin ise bilinç düzeyinde içgörü sağlayarak iki kez öğrenme fırsatı sunduğu ve farklı yöntemlerin kullanılmasıyla öğrenmeyi optimize ettiği söylenebilir (Hartwell ve Ounoughi, 2019). Ne öğrenildiği ve bu öğrenmeyle ne yapılacağı konusunda bilinçli olmak, rahatlık alanının dışında mücadele için güçlü bir araçtır.

### Kaynakça

- Ackerman R. & Mackenzie S.V., (2006). Uncovering Teacher, [https://www.sas.upenn.edu/~kushnert/webport/leadership\\_article.pdf](https://www.sas.upenn.edu/~kushnert/webport/leadership_article.pdf). (E.T.:10.01.2024)
- Allen J., Gregory A., Mikami A., Lun J., Hamre B. & Pianta R. (2013). "Observations of Effective Teacher-Student Interactions in Secondary School Classrooms: Predicting Student Achievement with the Classroom Assessment Scoring System—Secondary." *School Psychology Review* 42(1), 76.
- Anderson, D., J. Kisiel, & M. Storksdieck. (2006). "Understanding Teachers' Perspectives on Field Trips: Discovering Common Ground in Three Countries." *Curator: The Museum Journal* 49 (3), 365-386.
- Bold T., Filmer D., Martin G., Molina E., Stacy B., Svensson J. & Wane W. (2017). "Enrollment without learning: Teacher Effort, Knowledge, and Skill in Primary Schools in Africa." *Journal of Economic Perspectives* 31(4), 185-204.
- Brown, M. (2008). Comfort zone: Model or metaphor?. *Journal of Outdoor and Environmental Education*, 12, 3-12.
- Bruns, B., L. Costa, & N. Cunha. (2018). "Through the Looking Glass: Can Classroom Observation and Coaching Improve Teacher Performance in Brazil?" *Economics of Education Review* 64, 214-250.
- Chalkley, A. E., Mandelid, M. B., Thurston, M., Daly-Smith, A., Singh, A., Huiberts, I., ... & Tjomslund, H. E. (2022). "Go beyond your own comfort zone and challenge yourself": A comparison on the use of physically active learning in Norway, the Netherlands and the UK. *Teaching and Teacher Education*, 118, 103825.
- Chin, H. C., & Chew, S. H. (2015). Taking the Classroom to the Field. In *Conference Proceedings. The Future of Education 2015*.
- Cilliers, J., B. Fleisch, C. Prinsloo, & S. Taylor. (2019). "How to Improve Teaching Practice? An Experimental Comparison of Centralized Training and in-Classroom Coaching." *Journal of Human Resources* 55 (3), 926-962.
- De Grip, A., & Sauermann, J. (2013). The effect of training on productivity: The transfer of on-the-job training from the perspective of economics. *Educational Research Review*, 8, 28-36.
- Freeth, R., & Caniglia, G. (2020). Learning to collaborate while collaborating: advancing interdisciplinary sustainability research. *Sustainability Science*, 15(1), 247-261.
- Gautam, C., Lowery, C. L., Mays, C., & Durant, D. (2016). Challenges for global learners: A qualitative study of the concerns and difficulties of international students. *Journal of International Students*, 6(2), 501-526.
- Grashuis, J., & Cook, M. (2018). An examination of new generation cooperatives in the upper midwest: successes, failures, and limitations. *Annals of Public and Cooperative Economics*, 89(4), 623-644.

- Hanushek, E. A., G. Schwerdt, L. Woessmann, & L. Zhang. (2017). "General Education, Vocational Education, and Labor-Market Outcomes over the Life-Cycle." *Journal of Human Resources* 52 (1), 49–88.
- Hartwell, L. M. & S. Ounoughi (2019). Expanding the comfort zones: Divergent practices of host and international university students, *European Journal of Higher Education*, 377-392
- Holthoff, S., & Harbo, L. J. (2011). Key concepts in Social Pedagogy—or How to see everyday life in children's residential homes from a Social Pedagogical Perspective. *Children Australia*, 36(4), 214-218.
- Horowitz, A., & C. Schenzler. (1999). "Returns to General, Technical and Vocational Education in Developing Countries: Recent Evidence from Suriname." *Education Economics* 7 (1), 5–20.
- Karwowski, M. (2018). The flow of learning. *Europe's journal of psychology*, 14(2), 291.
- Manero, B., Torrente, J., Fernandez-Vara, C., & Fernandez-Manjon, B. (2016). Investigating the impact of gaming habits, gender, and age on the effectiveness of an educational video game: An exploratory study. *IEEE Transactions on Learning Technologies*, 10(2), 236-246.
- Mizzi, L. (2021). Beyond the Comfort Zone. <https://www.rcslt.org/wp-content/uploads/2020/12/Laura-Mizzi-leadership-Bulletin-Winter-2021-22.pdf>. (E.T.:03 Ocak 2024)
- Nickerson, S. (2008). Role-Play: An Often Misused Active Learning Strategy. Essays on teaching Excellence. Toward the best in the Academy 19(5) <https://podnetwork.org/content/uploads/V19-N5-Nickerson.pdf>. (E.T.:11.01.2024)
- Inter-American Centre for Knowledge Development in Vocational Training (CINTERFOR) (2020). Joint Survey on Technical and Vocational Education and Training (TVET) and Skills Development during the time of COVID-19. [https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/unesco\\_ILO\\_survey.pdf](https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/unesco_ILO_survey.pdf). (E.T.:16.03.2024)
- Papp, D., Györi, K., Kovács, K. E., & Csukonyi, C. (2021). The effects of video gaming on academic effectiveness of higher education students during emergency remote teaching. *Hungarian Educational Research Journal*. <https://akjournals.com/view/journals/063/12/2/article-p202.xml>. (E.T.:04.01.2024)
- Rasmussen, L. V. (2016). Teaching outside the comfort zone: An overstated problem?. *Dansk Universitetspædagogisk Tidsskrift*, 11(21), 198-205.
- Senninger, T. (2000). Abenteuer leiten-in Abenteuern lernen: Methodenset zur Planung und Leitung kooperativer Lerngemeinschaften für Training und Teamentwicklung in Schule, Jugendarbeit und Betrieb. Ökotopia Verlag.
- Shapiro, S., & Ehtesham-Cating, M. (2019). From comfort zone to challenge: Toward a dynamic model of English Language teacher advocacy in secondary education. *TESOL Journal*, 10(4), e488.
- Sidhu, I., & Deletraz, P. (2015). Effect of comfort zone on entrepreneurship potential, innovation culture, and career satisfaction. In *2015 ASEE Annual Conference & Exposition* (pp. 26-575).
- Slater, T., & Bruning, D. (2011). Tricks of the Trade: Effective Classroom Management (An Open Microphone Session). In *Earth and Space Science: Making Connections in Education and Public Outreach*, 443, 29.
- Starks, B. C., Harrison, L., & Denhardt, K. (2011). Outside the comfort zone of the classroom. *Journal of Criminal Justice Education*, 22(2), 203-225.
- Stoll, L. (2020). Creating capacity for learning: Are we there yet?. *Journal of Educational Change*, 21(3), 421-430.
- Thwe, W. P., & Kalman, A. (2024). Lifelong learning in the educational setting: A systematic literature review. *The Asia-Pacific Education Researcher*, 33(2), 407-417.
- Van Gelderen, M. (2023). Using a comfort zone model and daily life situations to develop entrepreneurial competencies and an entrepreneurial mindset. *Frontiers in Psychology*, 14, 1136707.
- Vygotsky, L. S., & Cole, M. (1978). Mind in society: Development of higher psychological processes. *Harvard University Press*.
- White, A. (2009). From comfort zone to performance management. [https://www.researchgate.net/publication/228957278\\_From\\_Comfort\\_Zone\\_to\\_Performance\\_Management/citation/download](https://www.researchgate.net/publication/228957278_From_Comfort_Zone_to_Performance_Management/citation/download). (E.T.:08 Ocak 2024)

- Wolff, C. E., Jarodzka, H., & Boshuizen, H. P. (2021). Classroom management scripts: A theoretical model contrasting expert and novice teachers' knowledge and awareness of classroom events. *Educational Psychology Review*, 33(1), 131-148.
- World Bank (2017). World Development Report 2017: Governance and the Law. Washington, DC: World Bank.
- Wu, Z., He, T., Mao, C., & Huang, C. (2020). Exam paper generation based on performance prediction of student group. *Information Sciences*, 532, 72-90
- Yorke, M. (2003). Going with the flow: First-cycle higher education in a lifelong learning context. *Tertiary Education and Management*, 9, 117-130.

\*\*\*\*\*

**Etik Beyan ve Etik Kurul Onayı**

Bu araştırmada bilimsel araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyulmuştur.  
Bu araştırmada etik kurul iznine gerek bulunmamaktadır.

\*\*\*\*\*

**Yazarların İşbirliği Oranı**

Çalışmanın %100'ü tek yazar olan sorumlu yazar tarafından yürütülmüştür.