

Oguzhan Aydemir'den

ÖĞRENMEDE MOTİVASYON VE DİKKATİN ÖNEMİ

MOTİVASYON

Güdü, davranışa enerji ve yöne veren güçtür; bu güç organizmayı etkileyerek bir amaç için harekete geçmeye sevk eder. Güdü, istekleri, arzuları, ihtiyaçları, dürtüleri, ve ilgileri kapsayan genel bir kavramdır. Açlık, susuzluk, cinsellik gibi fizyolojik kökenli güdülere dürtü, bilme ve başarıma isteği gibi insani dürtülere ise ihtiyaç denir. (Selçuk,2000:s.209)

Motivasyon kavramı, her zaman kulağa biraz gizemli gelir. Motivasyon denince, sanki insanların üstüne septiğinizde herkesin birdenbire enerjisiyle, tılsımlı bir güçle yüklü hale geldiği ve verimli bir çalışma isteği ile dolduğu sihirli bir toz gibi bir şey düşünülür. Motivasyon kavramı hiç de öyle gizemli bir şey değildir.(<http://unalsavas.kolayweb.com>)

Motivasyon kelimesi Latince “movere” , yani “hareket ettirme, hareketlendirme” kelimesinden gelmektedir. Psikolojik bir olgu olan motivasyonun değişik açılardan ele alınmış olması bir çok tanımının yapılmasına neden olmuştur. Aşağıda bu tanımlardan bazıları verilmiştir. (www.mylmz.net)

“Motivasyon bir ihtiyacı gidermek için gerekli davranışları başlatan bir kuvvettir. Motivasyon, özde insanların başarılı olmalarına, kişisel tatmine ulaşmalarına yardımcı olmaktadır.” (<http://unalsavas.kolayweb.com>)

“Kişilerin belirli bir amacı gerçekleştirmek için kendi arzu ve istekleri ile davranmaları”

“Örgütün ve bireylerin ihtiyaçlarının tatminle sonuçlanacak bir iş ortamı oluşturarak bireyin harekete geçmesi için etkilenmesi ve isteklendirilmesi süreci”

“Bireyleri , onların özel bir tavırla hareket etmelerine , davranmalarına teşvik eden ; kendilerinden veya çevrelerinden kaynaklanan çeşitli güdü ve güdüler topluluğu”

“Bir hareketin yönü , şiddeti ve devamlılığı üzerine çabuk ve derhal yapılan etki”

“Davranışın nasıl başladığı , sürdürüldüğü , yönlendirildiği , durdurulduğu ve tüm bunlar sürerken organizmada mevcut olan öznel reaksiyonlar”

“Bir şey yapma isteğidir ve yapılan fiilin bireyin ihtiyaçlarını tatmin etme yeteneği sürdükçe bireyde bulunur.”

“Güdülerin etkisiyle eyleme geçme ve gerçekleştirme sürecidir.” (www.mylmz.net)

Temel olarak motivasyonun iki seviyesi vardır. Hayatta kalmak ve başarı. İnsan hayatta kalmak için güvenliğe, beslenmeye, barınmaya ihtiyaç duyar. Bunlar günlük hayatımızın temel fiziksel ihtiyaçlarıdır. Bu temel ihtiyaçlar giderilirse bizler başarı, duygusal tatminler, kişisel gelişim, değerli olmak, kabul edilmek gibi diğer ihtiyaç alanlarına bakmaya başlarız ve bu ihtiyaçların giderilmesine yöneliriz. Yani insanı harekete geçiren ve hareketlerin yönlerini belirleyen, onların düşünceleri, umutları, inançları, kısaca arzu, ihtiyaç ve korkularıdır. Bu kelimeler ise aktif ve motive edici kuvvetlerdir. (<http://unalsavas.kolayweb.com>)

Güdüler genel olarak içsel veya dışsal olmak üzere iki ana kategoriye ayrılır. Dışsal güdü, bireyin dışından gelen etkileri içerir. Bir öğrencinin aldığı yüksek not dolayısıyla öğretmeni tarafından övülmesi buna örnektir. İçsel güdü ise, bireyin içinde var olan ihtiyaçlarına yönelik tepkilerdir. Merak, bilme ihtiyacı, yeterli olma isteği, gelişme arzusu içsel güdülere örnek gösterilebilir. (Selçuk,2000:s.209)

Güdü organizmayı belirli tepkilerde bulunmaya ve sonuç olarak bir şeyler öğrenmeye zorlamaktadır. Buna bağlı olarak, güdülenme öğrenme için gerekli ön şartlardan biri olmaktadır. Yeterince güdülenmemiş bir öğrenci, öğrenmeye hazır hale gelmemiş demektir; kişiyi öğrenmeye sevk edecek önemli bir neden olmadıkça öğrenmeye karşı ilgi gelişmez. İnsanlar genellikle merak duydukları ve ilgi çekici buldukları konuları daha çabuk öğrenirler. Fakat, okuldaki bütün konuların öğrencinin ilgisini çekmesi beklenemez. Bu nedenle öğrenciyi güdülemenin yollarını bulmak asıl sorun haline gelmektedir. (Selçuk,2000:s.210)

Motivasyon eksikliği bulaşıcıdır, diş ağrısına benzer, hayatınızı tehdit etmez ama çok rahatsızlık verebilir. İnsanların yaptıkları işten memnun olmadıklarını fark edebilmek, onları motive etme yolunda atılacak ilk önemli adımdır. Motive etmek istediğiniz insanları otopsi masasında ayrıntılı şekilde incelemeye gerek yoktur. Ama niçin çalıştıkları ve çalışmalarını karşılığında ne bekledikleri konusunda belli bir fikir sahibi olmak şarttır. Motivasyon tıpkı güzellik gibi, bakanın gözlerindedir. O nedenle, birisini motive eden bir şey, başka birisinin motivasyonunu bozabilir. .(<http://unalsavas.kolayweb.com>)

Tüm bu tanımları toparlarsak , motivasyonu kavramının temelini oluşturan üç ana faktörle karşılaşırız : (www.mylmz.net)

- İnsan davranışını tetikleme
- Bu davranışı yönlendirme
- Bu davranışı sürdürme

İnsan davranışını tetikleme , insanın içinde onu çeşitli şekillerde davranmasını sağlayan güçler (güdüler) ve bu güdülerini harekete geçiren çevresel faktörlerle ilgilidir. İkinci

faktör , belli bir hedefe yönelme ile alakalıdır. Üçüncü faktör ise ilk iki faktöre bağlı olarak , bireyin davranışını sürdürmesi yada sürdürmemesi ile alakalıdır. Bu üç faktör de çalışan bir insanı analiz etmemiz ve onu anlamamız açısından anahtardır. Motivasyon Teorileri de bu üç faktör üzerinde yoğunlaşır. (www.mylmz.net)

Güdü organizmanın hareketini başlatan, yönlendiren ve sürdüren güç/durumdur. Güdüler bir kez ortaya çıkıp doyuruldukları zaman tamamen ortadan kalkmazlar, bir süre sonra yeniden ortaya çıkarlar. Buna güdülerin döngüsel olma özellikleri denir. Güdü döngüsü şu şekilde meydana gelir:

1-İhtiyaç hissedilir

2-İhtiyacı gidermeye yönelik davranış oluşur

3-İhtiyaç giderilir

veya

Gereksinme – **Uyarılma** – **Davranış** – **Doyum (amaç)**

Güdülerin kalıtımla aktarıldıkları görüşü yanında doğuştan sonra edinilen güdülerin de olduğu kabul edilir. Sonradan oluşan güdüler “Davranışçı Ruhbilime” göre şartlanma ve modelden öğrenme sonucu oluşurlar. Güdülerin “pekiştirme” sonucu da kazanılabilecekleri belirtilmiştir. (<http://www.ingilish.com>)

Motivasyon ve Öğrenme

Doğada hiçbir nesne bir sebep olmadan kendi statik durumundan hareketli duruma geçemez. O halde insan organizmasının da hareket edebilmesi, davranışta bulunması için, doğa yasası gereği , bir takım sebepler olmalıdır. Bu sebepler insan organizmasının içinden veya dışından gelen bir basınç, bir dürtü, bir güdü, bir itme, bir uyarıcı veya uyarıcılar bütünü olabilir. İnsan organizmasını hareket veya tepki yapmaya iten sebep veya sebepler, aynı zamanda bu hareket veya tepkilere belirli bir YÖN, belirli bir HEDEF, belirli bir HIZ da tayin etmiş olurlar. (www.kulturdersanesi.com.tr)

Motivasyon kavramı insan organizmasını davranışa iten, bu davranışların şiddet ve enerji düzeyini tayin eden, davranışlara belirli bir yön veren ve devamını sağlayan çeşitli iç ve dış sebepleri ve bunların işleyiş mekanizmalarını içermektedir. Yaptığımız davranışların hangilerinin motive edilmiş, hangilerinin edilmemiş olduğuna karar vermek her zaman pek kolay olmamakla beraber motive edilmiş bir davranıştaki hareketler diğerlerine oranla daha organize olmuş, daha yönlendirilmiş bir şekilde cereyan eder. Bu davranışların yapılışındaki

canlılık, sarf edilen enerji, değişmeye, dağılmaya karşı olan direnci, devam süreleri vs. bize bu davranışların motive edildiklerini gösterir. Yani motivasyon hedefe yönelik bir davranış dizisini başlatan, yönlendiren, devamını sağlayan ve durduran bir davranışlar dizisidir.

Öğrenme motivasyonu ise, öğrenen bireyin, öğrenme etkinliklerini anlamlı ve değerli bulması, bunlardan fayda sağlaması olarak tanımlanmaktadır. Motivasyon eksikliği çoğu zaman ders çalışmadan uzaklaşmayı ve eğitimle ilgili olmayan etkinliklere (arkadaşlarla zaman harcama, telefon görüşmeleri, televizyon izleme gibi) yönelmeyi beraberinde getirir. Bu durumdaki bir öğrenci olarak ders çalışmak, can sıkıcı bir uğraş haline gelebilir. Ders çalışma ile ilgili faaliyetleri ertelersiniz. Sadece belirli zorlamalar sonucu ders çalışmaya başlar ve çoğu zaman içsel motivelerden yoksun olan ders çalışma faaliyetini başarıyla sonuçlandıramazsınız.

Öğrenme motivasyonunu etkileyen içsel ve dışsal etkenler vardır. Dışsal etkenler çok çeşitlidir. İçsel etkenler ise daha çok öğrenmeye ve başarmaya karşı olan tutumlarınız, ilgileriniz, dikkat düzeyiniz ve kişilik özellikleriniz gibi içsel sebeplerle ilgilidir. Dışsal etkenlerin motivasyonu arttırmadaki rolü önemli olmakla birlikte, içsel etkenler olmadan dışsal etkenler çoğu zaman gerekli motivasyonu sağlamaz. Kendi iç dünyanızda başarının en büyük motivasyon olduğunu kabullenmeyip kendi amaçlarınızı sadece dışsal etkenler üzerine yoğunlaştırırsanız hedefe ulaşmada zorlanırsınız.

Öğrenmeye karşı istek ve olumlu tutum, öğrenci motivasyonunu etkileyen etkenlerin başında gelir. Araştırmalar öğrencilerin öğrenmeye karşı olan tutumlarını üç grupta toplamaktadırlar. Bunlar başarıya odaklı, başarıdan kaçınan ve başarısızlığı kabul eden tutumlar olarak adlandırılmaktadır.

İnsanın bilgi miktarı arttıkça daha çok öğrenme ihtiyacı hisseder. Ancak temel düzeydeki ihtiyaçlarınızın (yemek, su, hava, tehlikeden uzak olma ve barınma gibi) karşılanmaması durumunda, derse ve çalışmaya yönelik olumsuz etkilenmeler ortaya çıkacaktır. Bazen yeterli motivasyonunuz olduğu halde derslere konsantre olamadığınızı söylersiniz. Bu durumda konsantre güçlüğüne yol açan nedenler belirlenmeli ve bunların çözümüne yönelik önlemler alınmalıdır.

Dışsal etkenler çoğunlukla çalıştığınız ve içinde bulunduğunuz ortamın uygun olmamasından kaynaklanır. İçsel etkenler duygusal, sosyal ve fiziksel durumunuz ile ilgilidir. Yorgun olabilirsiniz, çalışılan ya da dinlenen derse karşı olumsuz bir tutum içinde olabilirsiniz, veya ders dışında daha ilginç planlarınız olabilir.

Sonuç olarak motivasyonunuzu arttırmada en önemli etken, yine düşünceleriniz ve etkinliklerinizdir. Boş vermişlik ve vurdumduymazlığı temel alan ve sadece başkalarının

baskılarıyla ders çalışan bir öğrencinin başarılı olması oldukça güçtür. Bu nedenle derslere ilgi göstermek her dersi yararlı yönleriyle görmek ve gerek sınıf içinde, gerekse sınıf dışındaki dersle ilgili etkinliklere bu gözle bakmak motivasyonunuzu artırmanıza yardımcı olacaktır. (www.kulturdersanesi.com.tr)

İçsel ve Dışsal GÜdülenme Kaynakları

Güdülenme oldukça karmaşık bir konudur. Güdülenme kaynaklarının çoğu öğrenciden gelirken, pek çoğu da öğrenme çevresinden gelmektedir. Aşağıda öğrenci ve dış çevre ile ilgili güdülenme kaynakları yer almaktadır. (Ulusoy,2002: s.272)

Öğrencilerden gelen kaynaklar

- Bireysel hedefler ve niyetler
- Biyolojik ve psikolojik dürtüler ve ihtiyaçlar
- Kendini tanımlama, kendine güven ve kendine saygı
- Bireysel inançlar, değerler, beklentiler, ve başarı veya başarısızlık tanımları
- Öz bilinç, öz yaşantılar ve öz yeterlik
- Kişisel faktörler, örneğin risk alma, kaygı ile başetme, merak
- Duygusal durum ve bilinç düzeyi

Öğrenme çevresinden gelen kaynaklar

- Öğretmenleri, ebeveynleri ve arkadaşlarının hedefleri
- Sınıfın hedef yapısı
- Sosyal etkileşimlerin sonuçları
- Sınıf pekiştiricileri, ödül ve ceza sistemleri
- Belirsizlik, yenilik ve karmaşıklık gibi öğretimsel uyarılar
- Öğrenciden, öğretmenlerin ve diğerlerinin beklentileri
- Performans modelleri
- Başarıya götüren, özgüven geliştiren, ilgi çekici ve dikkat sağlayan öğretim uygulamaları

Yukarıda belirtildiği gibi, öğrencinin öğrenmeye güdülenmesini etkileyen pek çok kaynak vardır. Aynı konu üzerinde ilgili davranan ve başarılı olan iki öğrencinin nedenleri farklı olabilir. öğrencilerden biri konuya ilgi duyduğu için çalışırken diğeri başarılı olursa yüksek not alacağı için çalışmaktadır. Öğrencilerin bireysel farklılıkları burada rol oynamaktadır. (Ulusoy,2002: s.273)

Motivasyonun Özellikleri

- Motivasyon kişisel ihtiyaçlar,istekler ve dürtülerden kaynaklanır ve kişiye bir davranışta bulunma isteği verir.
- Motivasyon bir amaca veya ödüle yöneliktir. İşyerinde sarfettiğimiz güç, ödül kazanmayı,statümüzü değiştirmeyi, v.b. şeyleri umduğumuz içindir. Yani motivasyondaki anahtar özellik amaca ve istenilen sonuca yönelik olmasıdır.
- Bazen bu istenilen sonuç istenmeyen birşeyden kaçıştır(negatif güdülenme).
- Amaçlar davranışı kontrol etmez,sadece etkiler ve kişiyi ihtiyacını tatmin etmek için uyarır.
- Motive olduğumuz zaman yaptığımız şey bizim motive olmadığımız zaman yapmadığımız şeydir.
- Yöneticiler,liderler çalışanların motivasyonuna etki edebilir fakat bunları kontrol edemez.
- Bir ihtiyaç tatmin edildiğinde diğeri ortaya çıkar.
- Tatmin edilmiş bir ihtiyaç artık motivasyon aracı değildir.
- Davranışın değişmesine yol açan üç duygu vardır:Korku,görev,sevgi. Korkudan dolayı motive olduğumuzda bunu mecburiyetten yaparız. Görevden dolayı motive olduğumuzda bunu yapmamız gerektiği için yaparız. Sevgiden dolayı motive olduğumuzda ise bunu istediğimiz için yaparız.
- İnsan davranışı gelişigüzeledir. Bütün davranışlarımız içsel motivasyonumuza bağlıdır.
- Motivasyon her zaman bilinçli ve gözlemlenebilen ihtiyaçlara yönelik olmaz,Kişiyi farkında olmadan motive eden şeyler vardır.
- Kişiler her zaman kendi motivasyonlarının nedenlerini anlamazlar. Bazen farkında olmadığımız şeylerden dolayı motive oluruz.
- Motivasyonla iş tatmini aynı şey değildir.
- Bir davranışın birçok motive edicisi olabilir.
- Motivasyon ve davranış aynı şey değildir. (www.insankaynaklari.gokceada.com)

ARCS Modeli ve e-Öğrenmede Motivasyon

Öğrencinin öğrenmeye ve başarmaya yönelik motivasyonu, profesyonel eğitim programlarında önemi çoğu zaman gözardı edilen bir unsurdur. Oysa eğitimi alan çalışanların motivasyonu eğitim programlarının en kritik bileşenidir. En iyi biçimde tasarlanmış ve uygulanmış olan eğitim programlarının dahi başarısız olmasındaki tek sebep programı alan çalışanların/öğrencilerin düşük motivasyonudur. Ayrıca konuya ilgisiz olan öğrenciler eğitimi yüksek bir not ile tamamlamış olsalar bile eğitim sırasında öğrendikleri yetenekleri ve bilgileri bir süre sonra unutma eğilimindedirler. Özellikle çalışanların, katılmaya zorunlu tutuldukları eğitim programlarında geçer not alıp, programdan kurtulma yönünde motive olma ihtimalleri yüksektir. Bu nedenle eğitim tasarımcıları, öğrencileri yeni bilgiler ve yetenekler kazanıp bunları en verimli biçimde işlerine yansıtılmaları için motive etmelidir. (www.enocta.com)

Bunun için, ilk adım, eğitim tasarımcılarının hedef öğrenci kitesini motive eden unsurları bildikleri veya anladıkları yanılgısından kurtulmalarıdır. Eğitim tasarımcıları programı alacak olan öğrencilerin motivasyon unsurlarını analiz etmek için aşağıdaki sorulara benzer sorular sormalı ve cevaplarını aramalıdır: (www.enocta.com)

- Program sizin için ne kadar değerlidir?
- Program sonunda ne gibi faydalar sağlamayı bekliyorsunuz?
- Programın konuları arasında hangilerine ilgi duyuyorsunuz?
- En çok soruna yol açan problemler nelerdir?

Bu soruların cevapları tasarımcının öğrencinin/kullanıcının motivasyonunu anlamasına yardımcı olacağı gibi hedeflenen davranışsal sonuçların elde edilmesine de yarayacaktır.

Keller'in ARCS Motivasyon Modeli

1987 yılında John Keller motivasyon konusundaki yapılan araştırmaları sentezleyerek ARCS modelini (1987) ortaya atmıştır. ARCS, Dikkat(Attention), Uygunluk(Relevance), Güven(Confidence) ve Tatmin(Satisfaction) kelimelerinin baş harfleridir. (www.enocta.com)

Dikkat

ARCS motivasyon modelinin en önemli ve ilk unsuru, öğrencinin dikkatini çekmeyi ve eğitim boyunca devamını sağlamayı hedefler. Dikkat, Gagne'nin öğrenme kuramının da ilk unsurudur. Bu konuda Keller'in önerisi konu anlatımı sırasında, farklı bilgi aktarma yöntemlerini kullanarak öğrencinin dikkatini sürekli canlı tutmaya çalışmaktır. e-Öğrenme uygulamaları öğrencinin dikkatini ayakta tutmada büyük avantajlar sağlamaktadır. Çünkü e-

öğrenme içeriklerinde bilgi sunma yöntemlerinin tamamı kullanılır. Bu yöntemler, yazılı anlatım, görsel anlatım, sesli anlatım ve animasyondur.

Uygunluk

Kullanıcı, e-öğrenme programının, kendi ihtiyaçlarına uygun olduğuna inanmazsa eğitimin konusuna ilgi duymaz, dolayısıyla motive olamaz. Bu nedenle, eğitim programı en basit şekliyle öğrencinin, “Bu programın benim için yararı ne?” sorusuna cevap verebilmelidir. Örneğin, bu soru pazarlamacılar için hazırlanmış bir program için sorulduğunda, cevap kullanıcının kazandığı yetenekler sayesinde bir aylık satışındaki ve aldığı komisyondaki artışın yüzdesi olabilir. Aynı şekilde soru, ofis ortamında kullanılan ya da kullanılmaya başlanacak bir yazılımı öğrenmeye yönelik bir program için sorulduğunda, cevabı, yazılımı daha verimli kullanma ve uygulamada daha az problem yaşama olacaktır.

Güven

ARCS modelinde güven ayağının amacı öğrencinin konuyu öğrenmek için gerekli çabayı göstermesini sağlamaktır. Eğer öğrenci eğitim programının hedeflerine ulaşamayacağını düşünürse veya programı başarı ile tamamlamanın çok fazla çaba ve zaman gerektirdiği hissine kapılırsa motivasyonu düşecektir. Profesyonel e-öğrenme programlarında, eğitimi tamamlamak için tahmini gereken sürenin bildirilmesi veya eğitim sırasında eğitimin ne kadarının tamamlandığının gösterilmesi bu nedenle gereklidir.

Tatmin

ARCS motivasyon modelindeki son madde tatmindir. Öğrenci/kullanıcı öğrenme deneyiminin sonunda programın kendine kazandırdıklarından içsel tatmin duymalı ya da bir ödül almalıdır. Bunun için eğitimin belirli bölümlerinin sonuna öğrencinin kendini sınaması için oyunlar eklenmesini sağlayabiliriz. Başka bir örnek ise, eğitim sonundaki sınavda geçer not alan kullanıcıya eğitimi başarı ile tamamladığına dair sertifikanın verilmesidir. Öğrenciye sunulabilecek diğer ödüllendirme yöntemleri, çalışanın üstü tarafından takdir edilmesi, maaş artışı ya da terfi olabilir. Tabii ki asıl tatmin, programı tamamlayan öğrencinin öğrendiği yeni bilgi ve becerilerini işinde kullanması ve eğitimin pozitif sonuçlarını gözlemlemesi, iş başında bu sonuçları yaşamasıdır. (www.enocta.com)

Özetleyecek olursak, tüm e-öğrenme faaliyetlerinin başarısı ve başarısızlığı öğrencinin motivasyonu ile doğrudan ilgilidir. ARCS motivasyon modeli, eğitimlerin başarısı için kritik öneme sahip olan bu unsurun sağlanması için, e-öğrenme programlarının tasarımı, uygulanması ve değerlendirilmesi sırasında dikkate alınan geçerli araçlardan birisidir.

Güdülenmeyi Etkileyen Kişisel Etkenler

Güdülenme biliş, davranışlar, çevre ve diğer kişisel etkenlerin etkileşimi sonucunda ortaya çıkmaktadır. Burada sözü edilen kişisel etkenleri dört grupta toplamak mümkündür: 1.Uyarılma 2.İhtiyaçlar 3.İnançlar 4.Amaçlar

1. Uyarılma ve Kaygı

Genelde uyarılmışlık hali, organizmanın verimli bir öğrenme sağlayabilmesi için hazır ve tetikte bulunmasıdır. “canım ders çalışmak istemiyor” diyen öğrenciler aslında yeterli uyarılmışlık seviyesine ulaşamamıştır. Kantinde ya da yatakta ders çalışmak, bireyin genel uyarılmışlık haline girmesini, dolayısıyla öğrenmesini güçleştirmektedir. Uyarılma belirli bir noktaya geldiğinde optimal ulaşmaktadır. Optimal seviye öğrenme için ideal olandır. Kaygı içinde aynı şeyleri söylemek mümkündür. (www.egitim.aku.edu.tr)

2. İhtiyaçlar

İhtiyaç arzulanan veya gerekli olan bazı şeylerin eksikliğidir. Eksiklik algılanan ya da gerçek olabilir. İhtiyaçlar basit ve somut olabileceği gibi karmaşık ve soyut da olabilir.

3. İnançlar

Kişilerin güdülenmesini etkileyen üçüncü kişisel faktör, onların inançlarıdır. Yükleme kuramı ve bazı araştırma bulguları, yeteneklerin kararlı ve denetlenemez olduğunu ifade ederken, bazı görüşler de yeteneklerin çabayla geliştirilebileceğini ifade etmektedir. Diğer yandan yetenekle ilgili inançlarda gelişimsel farklılıklar vardır.

4. Amaçlar

Öğrencilerin derslerle ilgili amaçlar, onların güdülenme düzeylerini etkilemektedir. Öğretmenler öğrencilerin amaçlarına bakarak onların güdülenme düzeyleri ve amaçlarının gerçekleşme düzeyleri hakkında değerlendirme yapabilirler. Öğretmenlerin özellikle başarısızlık yaşantısı geçiren öğrencilerin amaçları üzerinde değerlendirme yapmaları gerekmektedir. (www.egitim.aku.edu.tr)

Eğitimde motivasyonu etkileyen faktörler

Eğitimde motivasyonu Eggen & Kauchak'ın öğrenme odaklı sınıf modelinde şöyle açıklamışlardır : (<http://www.ingilish.com>)

- 1- öğretmen nitelikleri : Öğretmenin iyi bir model olması, coşkulu olması, sıcak ve empatik bir yaklaşımı taşıması motivasyonu artırır.
- 2- İklim değişkenleri : Sınıf ortamının düzenli ve sıcak olması, başarıya yönlendiren ve destekleye bir atmosferde olması, çok şiddetli olmaya yarışma havasının bulunması motivasyonu artırır.

- 3- Öğretim değişkenleri : Öğretimde konuya uygun bir giriş, eğitimin kişiselleştirilmiş olması, öğrencinin sürece dahil edilmesi ve geri bildirim mümkün olması motivasyonu artırır.

Yükleme

Öğrencinin güdülenme davranışı öğrencinin durumları ve olayları algıladığı ve nasıl yorumladığıyla da bağlantılıdır(<http://www.ingilish.com>). Sınavdan çıkan öğrencilerin sık sık “sorular hep çalışmadığım yerden çıktı”, “kötü bir sınav olacağı içime doğmuştu”, “bu öğretmen bana taktı, biliyorum”, hep arkamda oturanın yüzünden yapamadım”, “çok çalışmışım, o yüzden sınavım iyi geçti” dediklerini duyarız. Bu gibi durumlarda, öğrenciler başarı yada başarısızlıklarını birine yada birşeye yüklemektedirler. Öğrencilerin başarı yada başarısızlık nedenleriyle ilgili algıları güdü düzeylerini etkilemektedir. (Selçuk,2000:s.219)

Temelde iki türlü yükleme vardır. Bunlar içsel ve dışsal yüklemelerdir. İçsel yükleme kişinin davranışın ve durumun nedeni olarak kendisini görmesidir. Dışsal yüklemede ise davranışın veya durumun nedeninin kişi haricindeki etkenlerde aranmasıdır.

Pekiştirme

Güdülenmeyi sağlayan en önemli faktördür pekiştirme. İstenilen bir davranışın kazandırılması veya istenmeyen bir davranışın söndürülmesi için kullanılan bir müdahaledir. Bu müdahaleye “pekiştireç” diyoruz. Pekiştireçler olumlu(ödül) yada olumsuz (ceza) olabilir. Aynı zamanda içten gelenler (kaynak açısından) ve maddi yada manevi(niteliklerine göre) olabilirler. (<http://www.ingilish.com>)

Pekiştireç öğrenilen davranışın performansa dönüştürülmesinde harekete geçirici olarak rol oynar. Yani pekiştireç, öğrenilenlerin yapılmasını ve kullanılması için bireyi güdüler. (Ulusoy,2002: s.203)

“Öğrencinin gösterdiği çabayı ödüllendirin”, öğrencinin gösterdiği çaba ödüllendirilmesi çok daha etkilidir. Sonuç ödüllendirilirse sonuç başarısız olmadığı zaman olumsuz bir etki oluşabilir, oysa süreç tekrarlanabilir ve bu da motivasyonda süreklilik sağlar.

Pekiştirme tarifeleri

- 1- Sabit oranlı pekiştirme (her 3. davranış)
- 2- Sabit aralıklı pekiştirme (her ay maaş)
- 3- Değişken oranlı pekiştirme (piyango size de çıkabilir)
- 4- Değişken oranlı pekiştirme (bazen 3. bazen 5. davranış)

5- Rasgele pekiştirme veya birleştirilmiş tarifeler (diğer pekiştirme tarifeleri birleştirilip kullanılabilir) (<http://www.ingilish.com>)

Motivasyonun Önemi

Motivasyon fonksiyonları çok değişik şekillerde hayatın her alanında ve hemen herkes tarafından uygulanır. En küçük sosyal grup olan ailede anne ve baba, sınıfını geçerse kendisine bisiklet (ya da herhangi bir hediye) alacağını müjdeleyerek okula giden çocukların davranışlarını yönlendirmeye çalışır. Devletler vatandaşlarını, uygarlık düzeyine yetiştirmek amacıyla çok çalışmaya özendirirler. Kendi üzerine bir takım motivasyon unsurları tatbik edilen biri, başka bir amaçla yine diğer bir kişiyi güdülemeye çalışabilir. Kısaca insan davranışlarına yön vermek isteyen hemen herkesin başvuracağı en güçlü yöntem motivasyon olarak görülmektedir.

Günümüzde globalleşme sebebiyle ülkeler arasında sınırlar neredeyse kalkmıştır. Ülkeler hem bölgesel anlamda hem de küresel anlamda söz sahibi olabilmek için rekabete mecburdurlar. Bu rekabet ekonomik, siyasal, kültürel, eğitim vb. olabilir. Bizi ilgilendiren ise eğitimdeki rekabettir. Bunun içinde iyi motive edilmiş bireyler gereklidir.

Güdülenmiş ile güdülenmemiş öğrenci davranışları arasında önemli farklar vardır. Güdülenmiş davranışların yönü bellidir, büyük bir enerji ile yapılır. Hareketlerde kararlılık, devamlılık ve ısrar vardır.

Güdülenmiş davranışta ilgi duyma ve dikkat etme de süreklilik; davranışın yapılması için çaba göstermeye ve gerekli zaman harcamaya isteksizlik; konu üzerinde odaklaşma, kendini verme ve güçlüklerle karşılaştığında istenilen davranışı yapmaktan vazgeçmeme, sonuca gitmede ısrarlı olma ve kararlılık gibi olumlu davranışlar mevcuttur. (www.egitim.aku.edu.tr)

Yukarıda anlatılanlardan genel olarak motivasyonun çalışan bir insanın ihtiyaçlarını anlama ile alakalı olduğu çıkarımını yapabiliriz. Aşağıda çeşitli açılardan motivasyonun önemi ele alınmıştır. (www.mylmz.net)

1. Yönetici Açısından

Yönetici , motivasyon ve insan ihtiyaçlarını anlamının , organizasyonel hedeflerin ancak ve ancak çalışanlarla beraber gerçekleştirilebileceği gerçeği açısından öneminin farkında olmalıdır. Yönetici herkesin aynı özendirme ve teşviklerle motive olduğu düşüncesinde bulunma hatasına düşmemelidir. Eski tip yönetici çalışanların çoğunun işi sevmediğini zanneder ve çalışanların ancak korku yada parasal ödüllerle motive edileceğine inanırlar. Bunlar kısa vadede motivasyonu sağlayabilir ancak uzun vadede

çalışanları işten bıktırır. Modern yaklaşım olumlu çevresel faktörlerin (tanıma , statü , reinforcement !!) kullanımını savunmaktadır.

2. Çalışan Açısından

İnsanları neyin motive ettiğini bilmek , çevredekileri anlamayı , onların hareketlerini , davranışlarını anlamayı gerektirir , bu insanı gözlem yapmaya ve çevresini tanımaya iter. Birbirini iyi tanıyan insanlar ise aralarındaki problemleri daha rahat çözer , bu sayede iş arkadaşları ve yöneticilerle daha iyi ilişkiler kurulabilir.

3. Sosyal Çevre Açısından

Evlilikte , arkadaş çevresinde , ebeveyn olarak motivasyon kavramını bilmek sağlıklı ilişkiler kurmak ve uyumlu yaşamak açısından oldukça yararlıdır. Tüm davranışlar nedenseldir ve bu nedenleri anlamaya çalışmak , bunlar üzerinde yoğunlaşmak çeşitli durumlarda ortaya çıkabilecek problemleri tahmin etme , engelleme yada çözmeye yardımcıdır. (www.mylmz.net)

Düzenli ve Güvenilir Bir Motivasyonun Aşamaları;

1. Aşama: İhtiyaç duyma

İhtiyaç duyulan biyolojik, psikolojik ve toplumsal etmenler sağlanmadıkça, bireyin "dengeye ulaşma "konumundan statik yapıya geçmesi mümkün değildir. Gerginliğin artması başarıma gücünü olumsuz yönde etkiler. Bu nedenle bireyde fazla gerginlik yaratmadan ihtiyaçların giderilmesi gerekir.

2. Aşama: Uygun ortam sağlama

İhtiyaçların doyurulması için uygun bir ortamın olması gerekir. Çünkü, her ortamda her ihtiyaç giderilmez. Eğer ortam uygun değilse, insanlar ihtiyaçlarının giderilmesini başka zamana ve yere bırakmak zorundadır.

3. Aşama: İstek

İnsanların ihtiyaçları uygun ortamda bulunduğu anda isteğe dönüşürler. İstek; bireyce farkına varılmış ihtiyaçlardır. Eğer birey talebin ne olduğundan tereddütlü ise, isteği şuurluluk düzeyine ulaşmamış bir ihtiyaç halindedir.

4. Aşama: Seçenek arama

Bireyin gerilimi azaldıkça muhakeme gücü artar ve doğru seçeneği bulma ihtimali yükselir.

5. Aşama: Deneme

İsteği karşılamak için seçilen hareket tarzının denemesi yapılır. Bireyin seçtiği seçenek ne oranda geçerli ise ihtiyaçların karşılanması da o oranda kolay olur.

6. Aşama: Tatmin olma

Birey yeterli düzeyde tatmin olduğunda gerilimden kurtularak rahat düşünmeye yönelir. İşte, bu aşamalar, bizi hedefe ulaştıracaktır... (www.kho.edu.tr)

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

İnsan ihtiyaçlarının hepsi aynı yoğunlukta değildir. Bazıları belirli bir önceliğe sahiptir. İnsanları davranışa yöneltten ihtiyaçları belirlemek ve bunları gidermek için kullanılacak çeşitli örgütsel araçları saptamak gerekir. Abraham Maslow dinamik bir yapıda olan insan ihtiyaçlarının doğasını incelemeye çalışmıştır. Bu ihtiyaçları önem sırasına göre bir hiyerarşi içine koymaya ve bunları giderecek örgütsel araçları belirlemeye çalışmıştır. Bunu yaparken de bazı varsayımlarda bulunmuştur:

- Tatmin edilen bir ihtiyacın motive edici özelliği kalmaz. Bir ihtiyaç karşılandığında diğeri ortaya çıkar.
- İnsan ihtiyaçları karmaşıktır ve ihtiyaçlar kişide herhangi bir zamanda ortaya çıkabilir.
- Genellikle üst kademe ihtiyaçlardan önce alt kademedeki ihtiyaçların karşılanması gerekir.
- Üst kademedeki ihtiyaçları karşılamamanın alt kademedeki ihtiyaçları karşılamaya göre daha çok yolu vardır.
- İnsanın bir basamaktaki ihtiyacı ancak alt basamaktaki ihtiyacı karşılanırsa ortaya çıkar.
- Bu ihtiyaçlar önemine göre aşağıdan yukarıya doğru kurulmuş bir hiyerarşide sıralanır.

Maslow bu ihtiyaçları belirlemek için beş kategori oluşturmuştur. Bunlar fizyolojik ihtiyaçlar,güvenlik ihtiyaçları,sosyal ihtiyaçlar,saygınlık(psikolojik)ihtiyacı ve kendini gerçekleştirme ihtiyacıdır. (www.insankaynaklari.gokceada.com)

Öğrencileri Güdüleme Yolları

Aşağıda öğrencileri güdülemek için bazı önerilere yer verilmiştir.

- 1- Derse başlarken ilginç, şaşırtıcı, merak uyandırıcı sorular sorun.
- 2- Çalışmaları mümkün olduğu kadar aktif, araştırıcı, heyecanlı, ve yararlı hale getirin.
- 3- bütün öğrencilerin, neyi nasıl yapacaklarını ve ulaşacakları hedefe nasıl gideceklerini bilip bilmediklerinden emin olun.
- 4- öğrenciler arasında zeka, sosyo-ekonomik-kültürel geçmiş, okula ve bazı derslere karşı tutum açılarından bireysel ayrılıklar olduğunu her zaman dikkate alın.
- 5- öğrencilerin temel ihtiyaçlarını doyumalarına yardımcı olun.
- 6- sınıfın fiziksel şartlarını hesaba katın.

- 7- öğrencilerle ilgilendiğinizi ve onların sizin sınıfınızın öğrencileri olduğunu hissettirin.
- 8- Bütün öğrencilerin azda olsa saygınlık kazanabilecekleri öğrenme yaşantıları düzenleyin. Her öğrencinin takdir edilme ihtiyacını karşılayacağı ders içi ders dışı etkinlikler düzenleyin.
- 9- öğrencilere her konuda seçenekler sunun.
- 10- Olumlu benlik kavramı geliştirmelerine yardımcı olun.
- 11- Olumlu yanları vurgulayarak sonuçlar hakkında geri bildirim verin.
- 12- öğrencileri, kendi öğrenmelerini kendilerinin yönlendirmeleri için cesaretlendirin.
- 13- İhtiyaç duyan öğrencileri, öz güvenlerini ve başarı ihtiyaçlarını geliştirmeleri için cesaretlendirmeye çalışın.
- 14- Öğrencilere sorumluluk vererek, kendileriyle yarıştırmak onların başarı güdüsünü geliştirici teknikler kullanın.
- 15- Okul başarısızlığı bir kısır döngüdür. Bu döngü, ancak öğretmenin beklentisini yüksek tutarak öğrenciyi güdülemesiyle kırılabilir. (Selçuk,2000: s.224)

Algı ve dikkat süreçleri, güdülenmeyle doğrudan ilişkilidir. Çocuklar neyi öğrenmek isterlerse, onu öğrenirler. Bu nedenle, güdülendikleri konuda seçici algı ve dikkat gösterirler. Öğretmenlerin öğrenci dikkatini sağlamak için ilk planda ele almaları gereken konu, onların güdülenmesini sağlamaktır.

DİKKAT

Bilincin belirli bir noktada toplanması haline dikkat denilmektedir. İnsanlar belirli bir anda duyu organları vasıtasıyla sayılamayacak kadar çok uyarıcıyla karşı karşıya kalmaktadır. Ancak, bu uyarıcılardan sadece bir kaç algılanmaktadır. Güdü, olgunlaşma gibi çeşitli etmenler neyin algılanacağı konusunda etkili olmaktadır. Dikkat insanların algısı ve dolayısıyla öğrenmesi üzerinde çok etkilidir.

Dikkati yoğunlaştırma öğrenciler açısından güçlü bir pekiştiricidir. Öğrenci bu pekiştirece öğretmen yada anlattığı konu vasıtasıyla ulaşamazsa istenmeyen davranışlara yönelerek bu pekiştireci elde etmek isteyecektir. Bu nedenle, öğretmenlerin öğrencilerin dikkatini toplamak için gerekli çabayı göstermesi gerekir. (Selçuk,2000: s.127)

Öğrenmenin iyi olması için öğrencinin de derse karşı dikkatli olması gerekir. Buda pekiştirme ve kaygılandırma yoluyla güdüleyerek sağlanabilir. Öğretmenlerin kullandıkları güdüleme araçlarının en önemlisi nottur. Ayrıca konunun önemi anlatılarak da güdülenme sağlanabilir ve böylece dikkat artırılabilir. (Bacanli: s.110)

Dikkat duyuşal hafızayı etkileyen bir süreçtir. Diğer bir değişle, dikkat, duyuşal mekanizmalarla alınan uyarılardan herhangi birinin, diğerlerinden belli amaçlara göre seçilip ayıklanması işlemdir (Aydın,1999: s.129). Dış dünyadan gelen bilgiler arasında seçim yapmaya yardımcı olan dikkat süreci, diğerlerini değil de bu uyarıcıları algılamamızın nedenidir. Dikkat süreci düşünöldüğünden daha karmaşıktır. İki dikkat türü bulunmaktadır. Bunlardan biri, dış dünyayı süzücü dikkattir. Hangi uyarıcıların sizin için daha uygun olduğunu anlayabilmek için, sürekli olarak etraftaki uyarıcıların alınıp işlenmesini sağlar. Bu dikkat süreci etraftaki değişlikleri algılamaya yöneliktir denilebilir. Çünkü etraftaki değişlikleri arayıp onları anlamaya çalışırız. Diğer dikkat türü ise seçici dikkattir. Bu dikkat sürecinde dikkat edilen belli bir nesne bulunmaktadır. Bu noktada algıda seçicilik ve algısal kurallar devreye girer. Genel olarak büyüklük, yoğunluk, renk, yenilik ve beklenip beklenmeme (beklenmeyen uyarıcılar gözden kaçar) açılarından sizin için anlamlı olan uyarıcılara dikkat ettiğiniz söylenebilir. Ayrıca, içinde bulunduğunuz durum ve yaşam alanınız seçici dikkatinizi yönlendirir. Sözelimi, aç olduğunuzda yiyeceklere karşı daha dikkatli olmak içinde bulunduğunuz durumun bir etkisidir. (Bacanlı: s.145)

Dikkat Kategorileri

Organizma, her durumda uyarın grupları üzerinde farklı biçimlerde odaklanma eğilimindedir. Odaklanma bir bakıma şekil-zemin algısı kavramında söz edildiği gibi, birincil (başat) ve ikincil (çekinik) olmak üzere iki düzeyde gerçekleşir. Birincil dikkat, yoğunlaşmış dikkat olarak da adlandırılabilir. İkincil dikkat süreci ise, genellikle yoğunlaşılın uyarıcı grubuna ilişkin arka plan değişkenler üzerinde odaklanır. Ancak ikincil dikkat, bazen yoğunlaşılın birincil dikkat sürecini bozucu etkiler de taşıyabilir. Örneğın, belli bir zaman kesitinde aynı konuya ait iki ayrı uyarın grubu ile karşı karşıya bulunan organizma, bunlardan biri üzerinde yoğunlaşırken, diğerini birinci ile ilişkili olduğu oranda tamamlayıcı nitelikler taşır. Fakat farklı konulara ilişkin iki ayrı uyarınla karşılaşın organizma, bunlardan birini seçerek diğerini gölgeler. Bu durum dikkat olgusunun, seçici ve eleyici işlevlere sahip olan bilişsel süreçler tarafından yönlendirildiğini göstermektedir.

Öte yandan dikkat olgusunun sıçramalı ve değişken bir karakter gösterdiği bilinmektedir. Bu nedenle başlangıçta yoğunlaşılın uyarın grubu, süreç içinde organizma tarafından yeterince anlamlı ve amaca uygun bulunmazsa geri plana düşebilir. Dolayısıyla öğretim yaşantılarınının dikkat çekici ve ilginç olmasına özen gösterilmelidir. Çünkü öğretim yönetimindeki başarı, bir anlamda dikkat süreçlerinin amaç, içerik ve yöntem bağlamında konu üzerinde odaklanma düzeyine bağlıdır. Başka bir değişle, tek başına konunun, amacın,

içeriğin veya yöntemin ilginç olması yeterli değildir. Ayrıca benzer uyaranların sık tekrarlanması ya da sürekli aynı biçimde kullanılması da, dikkat de kaymalara neden olabilir. Gerçekte dikkat sürecini etkileyen bir dizi psikolojik, çevresel ve sosyal değişken vardır. Bu nedenle dikkati etkileyen değişkenlere daha ayrıntılı olarak değinmek yararlı olacaktır. (Aydın,1999: s.129-130)

Dikkati Etkileyen Olumlu ve Olumsuz Değişkenler

- 1- Zihinsel Etmenler: Bireyin zeka düzeyi, algı ve bellek süreçlerinin işleyişi
- 2- Hazırbulunuşluk: Bir öğrenme yaşantısı açısından öğrencinin duyuşsal özelliklerinin, bilişsel yeterliliklerinin ve devinsel becerilerinin uygunluk düzeyi
- 3- Organizmanın içinde bulunduğu iç ve dış fiziksel uyaranlar: (iç fiziksel uyaranlar, beslenme ve uyku eksikliği, yorgunluk vb. dış uyaranlar ise ısı, ışık, ses vb.)
- 4- Aşırı yada yetersiz güdülenme
- 5- Uygun bir ödül ve ceza sisteminden yoksunluk
- 6- Geri besleme yetersizliği
- 7- Amaç yoksunluğu yada belirsizliği
- 8- Başarısızlık endişesi
- 9- Başarı hazzından yoksunluk
- 10- Aşırı kaygı ve gerginlik
- 11- Öğrenme yaşantısının bireyin iç dünyasındaki duygu durumuna uygun düşmemesi
- 12- hatalı zamanlama
- 13- Eğitimde öğretmen merkezli öğretim stratejilerinin egemen olması
- 14- Otokratik ve buyurgan öğretmen tutumları
- 15- Sınıf içi iletişimde empatik algıdan yoksunluk
- 16- Aşırı şekilde standartlaştırılmış başarı ölçütleriyle öğrenci performansını değerlendirme anlayışı
- 17- öğretim yaşantısı içinde öğrencinin kendilik, bütünlük ve özerklik gereksinimlerinin karşılanamaması
- 18- Eğitimde demokratik, katılımcı ve esnek bir öğretim yaklaşımından yoksunluk
- 19- öğretim yaşantılarının soyutluk ve karmaşıklık düzeyi
- 20- Eğitim ortamının psikolojik ve fiziksel özelliklerinin, öğretim yaşantılarının amaçlarına uygunluk düzeyi
- 21- Çeşitli psikolojik, sosyal yada zihinsel etmenler nedeniyle, bazı öğrencilerin yaşadıkları öğrenme güçlükleri (Aydın,1999: s.131)

Görüldüğü gibi dikkat, birçok sosyo-psikolojik ve bio-fizyolojik değişken tarafından etkilenen bir zihinsel süreçtir. Bu nedenle dikkat konusu sadece eğitim psikolojisinin değil, aynı zamanda iletişim ve mühendislik disiplinlerinin de ilgi alanındadır.

Dikkat, seçici bir filtre veya süzgeç olarak işlev görmektedir. Burada sözü edilen filtre kavramı, organizma tarafından alınan uyarıların elenip elenmeyeceğini belirleyen değişken olarak yorumlanmalıdır. Şu halde; duyuşsal mekanizmalarla kaydedilen bir mesajın, kısa süreli belleğe, oradan da uzun süreli belleğe aktarılıp aktarılmayacağı, dikkat sürecinin işleyişine bağlıdır. Gerçekten de organizma dikkat çekici bulduğu uyarıların eşleyerek, önce kısa süreli belleğe aktarır. Burada geçici olarak depolanan bilgiler, içsel yaşantı ve gereksinimlerle örtüştüğü oranda, ön öğrenmelerle yeniden örgütlenecek uzun süreli belleğe aktarılır. Demek ki dikkat, bir elektrik düğmesi gibi çalışmaz. Başka bir anlatımla duyuşsal alana giren bütün uyarılar, aynı kolaylıkla dikkat alanına girmez. Bir uyarının seçici dikkatle algılanması, organizmanın amaçları açısından uygunluk ve anlamlılık düzeyine bağlıdır. (Aydın,1999: s.132)

Dikkat Stratejileri

Çevreden gelen bilginin birey için gerekli olanlarının kısa süreli belleğe geçişini sağlayan en önemli süreç dikkattir. Bu nedenle öğretimde yerine getirilmesi gereken ilk işlev, öğrencinin dikkatini belirginleştirmek ve artırmaktır. Kendi kendine öğretim, öğrencinin birkaç dikkat stratejisinden birini benimsemesi, nesnel öğrenen olmasına dayanır. Stratejik bir öğrenci, öğrenme oluşumunda amacını belirledikten sonra dikkat stratejilerinden en uygununu seçerek kullanır. Örneğin, stratejik öğrenci ilgisini çeken bir konuya dikkatini yönelterek onunla ilgili kitapları, filmleri, televizyonda belgeselleri vb araştırır. (Ulusoy,2002:s.250)

Dikkati yöneltmede kullanılan stratejilerden biri, metinde çalışırken yazıların altını çizmedir. Anahtar sözcüklerin ve temel düşüncelerin altının çizilmesi, öğrenciler tarafından yaygınlıkla kullanılmaktadır. Ancak altını çizme, okunan metinde önemli düşüncelerle, önemli olmayanın ayırt edilmesine dayanır.

Arends (1997), yazıların altını çizmenin iki yararından söz eder. Birincisi, yazıların altını çizme anahtar sözcükleri, temel düşünceleri fiziksel olarak yerleştirir, böylece gözden geçirme ve anımsama hızlı ve etkili gerçekleşir. İkincisi, yazıların altını çizerek seçme süreci, var olan bilgiye yeni bilginin birleştirilmesine yardım eder. Bu strateji hangi bilginin önemli olduğunu kavrayabilecek yetenekte olmayan altıncı sınıfın altındaki öğrenciler için geçerli değildir.

Wittrock ve Lumsdaine (1977)'in yaptıkları çalışmada ön sorular, öğrencinin dikkatini olaylarla ilgili yada özel yanıtlar vermeye yöneltmiştir. İlgili bölümden sonra soruların ise, dikkati yalnızca gelecek bölüme çektiği gözlenmiştir. Denner (1978) ve Andre (1979) de, soruların en azından o an dikkat etmeyen öğrencilerin dikkatini metine çektiğini belirtmişlerdir.

Dikkati çekmede kullanılan bir başka stratejide, metnin kenarına not almadır. Altını çizme gibi not almanın etkililiği, dikkati içeriğe ve anlamı destekleyen işleve yoğunlaştırma derecesine bağlıdır. Metin kenarına not alma, öğrencinin tekrar etmesine, yeni bilgiye hazır olmasına ve kodlamasına yardımcı olur. Dikkatin odaklaşmasında metindeki başlıklar, şekil, grafik, şema vb etkili rol oynar. Dikkatini odaklaştıran öğrenci metni okumadan önce başlık ve tabloları, şemaları gözden geçirerek bilişinde bir ön örgütleyici oluşturabilir. Böylece önemli düşünceleri belirlemede oluşan ön örgütleyiciler oldukça etkilidir. (Ulusoy,2002:s.251)

KAYNAKÇA

1. Aydın, Ayhan, **Gelişim ve Öğrenme Psikolojisi**, Anı Yayıncılık, 1999, Ankara
2. Bacanlı, Hasan, **Eğitim Psikolojisi**, Alkım Yayınevi, İstanbul
3. Selçuk, Ziya, **Gelişim ve Öğrenme**, Nobel Yayın Dağıtım, 2000, Ankara
4. Ulusoy, Ayten ve Diğerleri, **Gelişim ve Öğrenme**, Anı Yayıncılık, Ankara, 2002
5. <http://www.kho.edu.tr/yayinlar/cizgi/aralik2001/motivasyon/#>
6. <http://www.ingilish.com/tc3.htm>
7. <http://www.mylmz.net/yonetim/motivasyon/motivasyon.htm>
8. <http://unalsavas.kolayweb.com/723381876215.html>
9. http://www.enocta.com/tr/kaynaklar_makale_detay.asp?url=124
10. <http://www.insankaynaklari.gokceada.com/motivasyon.html>
11. <http://www.insankaynaklari.gokceada.com/motivasyon02.html>

12. http://www.kulturdersanesi.com.tr/rehberlik/cal_023.htm

13. <http://www.egitim.aku.edu.tr/motivasyon.doc>