Lifelong Learning Programme

stayIN

PRATİK EL KİTABI

MODUL-3 YARATICILIK

Türkiye'de Mesleki ve Teknik Eğitimde görev yapan öğretmen, eğitmen ve uzmanlar için PRATİK EL KİTABI

EGEÇED EĞİTİM VE GENÇLİK ÇALIŞMALARI ENSTİTÜSÜ DERNEĞİ

Bu proje Avrupa Komisyonu'nun desteği ile finanse edilmektedir. Bu yayın[bildirim] sadece yazarın görüşlerini yansıtmaktadır ve Komisyon bu belgedeki bilgilerin kullanılmasından sorumlu tutulamaz.

PROJEKT NUMMER - LLP-LDV-TOI-13-AT-0010

İÇINDEKILER

1. Giriş 2
2. Yaratıcılık Nedir? 3
2.1 Kimler Yaratıcıdır? 5
2.2 Yaratıclığın Temel Boyutları: 5
2.2.1 Akıcılık: 5
2.2.2 Esneklik: 6
2.2.3 Özgünlük: 6
2.2.4 Ayrıntılama: 6
2.3 Yaratıcı Sürecin aşamaları: 6
2.3.1 Yaratıcı düşünmenin gelişmesi için; 7
2.4 Yaratıcılığı geliştiren öğretmen özellikleri. 8
2.5 Yaratıcılığı engelleyen öğretmen özellikleri: 9
2.6 Yaratıcı Kişilik Özellikleri 10
3. Yaratıcılık Eğitimi 11
3.1 Yaratıcılık Eğitiminin Amaçları 12
3.2 Altı Şapkalı Düşünme Tekniği 13
3.3 World Café Tekniği 15
World cafe tekniği 15
3.4 World Cafe Tekniğinin Organizasyonu 18
3.5 Zihin Haritası 20
3.5.1 Zihin haritası yapmanın avantajları: 22
4. Kaynakça: 22

1. GIRIŞ

Yaratıcılık, geçmişten günümüze kadar sıkça sözü edilen ve herkeste olması gerektiği düşünülen bir beceridir. Milli Eğitimin genel ve özel amaçlarına bakıldığında ise "yaratıcı bireyler" yetiştirmek öncelikli konular arasında yer almaktadır. Öte yandan dünyadaki hangi eğitim sistemine bakarsak bakalım yaratıcılığın çok önemsendiğini ve eğitimin temel amaçlarından birinin ise yaratıcılık yetenekleri gelişmiş bireylerin yetiştirilmesinin ön plana alındığını görmekteyiz.

Faklı tanımları olmakla birlikte yaratıcılık en yalın hali ile **"Başkalarıyla aynı şeye bakmak ama farklı bir şeyi görmek ve yeni bir ürün ortaya koymak"** olarak tanımlanabilir. Mesleki Teknik Eğitimde ise yaratıcılık olmazsa olmazların başında gelen en önemli becerilerden biri olarak öne çıkmaktadır.

Yaratıclığın önemini anlamak ve yaratıcı bireyler yetiştirmek Mesleki ve Teknik Eğitim öğretmenleri için çok önemlidir. Bu modülün amacı Mesleki ve Teknik Eğitim öğretmenlerine öğrencilerin yaratıcılık becerilerinin geliştirilmesinin önemi ile yaratıcılığı teşvik eden öğretmen davranış örnekleri verirken, devamsızlık ve okul terklerini önlemede öğrencilerin yaratıcı yeteneklerini ön plana çıkararak kullanmaları konusunda yardımcı olmaktır.

Bu modül genel olarak şu beş temel soruya cevap aramaktadır:

S1: Yaratıcılık nedir?

S2:Öğrencilerin yaratıcılık yetenekleri nasıl ortaya çıkarılır ve geliştirilir?

S3: Yaratıclığı ortaya çıkarma teknikleri nelerdir ve nasıl uygulanır?

S4: Yaratıclığı destekleyen ve engelleyen öğretmen davranışları nelerdir?

S5: Öğrencilerin yaratıclık potansiyelleri ortaya çıkarılarak motivasyonları ve okula devamları nasıl sağlanır?

2. YARATICILIK NEDIR?

☐ Geniş anlamı ile yaratıcılık, var olan kalıpları yıkmak, başkalarının yaşantılarına açık olmak, alışılmışların dışına çıkmak, yeni yollar keşfetmek hayata farklı perspektiflerden bakmak, bilinmeyenlere ilgili davranmak merak etmek, empoze edilmiş düşünce çizgisini kırmak ve yeni bir düşünce çizgisini ortaya koymak, belirli bir problem için değişik alternatif çözümler getirmek, başkalarının izlediği yoldan çıkmak, başka şeylere yol açan yeni bir şey bulmak, yeni bir ilişki kurmak veya var olan düşünceler arasında ilişki kurmak, yeni bir düşünce ortaya koymak, bilinmeyen yeni bir teknik veya yöntem icat etmek veya eklemeler yapabilmektir. Öğrencileri yaratıcı olmaya teşvik etmek çok önemli bir öğrenme hedefidir. Bu hedefi gerçekleştirmek için öğretmenlerin yeterli derecede çaba harcamaları gerekmektedir. Yaratıcılık, bir toplumun gelişmesinde ve kalkınmasında önemli rol oynamaktadır. Bunu gerçekleştirmek için öğretmenlerin yaratıcılığın ne olduğunu ve nasıl geliştirileceğini bilmeleri ve titizlikle uygulamaları gerekmektedir.

☐

☐ Yaratıcı düşünme ve yaratıcılık aynı anlama gelmemesine rağmen birbiri yerine kullanılabilen iki kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Oysa yaratıcı düşünme daha çok zihinsel etkinlikleri, yaratıcılık ise hem zihinsel hem de performansa dayalı etkinlikleri çağrıştırmaktadır. Yaratıcılık daha kapsayıcı bir kavramdır. Yaratıcı düşünme daha önce yapılmamış düşünülmemiş, aralarında ilişki kurulmamış nesneler ya da düşünceler arasında ilişki kurulmasıdır. Zekâ kavramı, örneğin, yaratıcılık gibi tanımlanması ve ölçülmesi zor bir kavramdır. Zekâ kimileri tarafından "testlerin ölçtüğü nitelik" olarak tanımlanırken, kimilerine göre "bireyin öğrenme gücü" olarak tanımlanmaktadır (Saban, 2005). Özden (2000: 108), yaratıcılık ve zekâ ilişkisi ile ilgili olarak, "Üstün beyin gücü ve yaratıcılık arasındaki ilişkide bir esik noktası bulunmaktadır. Yani belli bir zekâ seviyesine kadar olan çocuklar daha yaratıcı olmakta (120 IQ), ancak o zekâ düzeyi aşıldıkça, zekâ ve yaratıcılık arasındaki ilişki neredeyse sıfır noktasına düşmektedir." demiştir.

☐ Araştırmacılar; yüksek düzeyde zekânın, yüksek düzeyde yaratıcılığı garanti etmediğini, yaratıcılıkla zekâ arasında pozitif ancak düşük bir korelasyon olduğunu, daha zeki bir bireyin daha yaratıcı birey anlamına gelmediğini ortaya koymaktadır(Sungur, 1992). Birçok araştırma sonuçlarına göre; zekâ ve yaratıcılık arasında yüksek bir korelasyon bulunmuş olmakla beraber bu ilişkinin mutlak olmadığı da belirtilmiştir. Yaratıcılık için belirli bir zekâ düzeyine sahip olmak gereklidir; ancak yüksek yaratıcılığa sahip bir kişinin yüksek düzeyde bir zekâ seviyesine sahip olması gerekmez. Sağ ve sol beyin işlevleri kesin çizgilerle birbirinden ayrı düşünülmemelidirler. Okul öncesinde çocuklar her şeyi sorgulayarak merek ederek araştırarak öğrenirken, okula başladıktan sonra ise çocukların öğrenmesi belli kalıplar içerisine hapsedilmekte ve çocuklar sınırlandırılmaktadırlar. Bu sebepten dolayı yaratıcılık yıllar içinde körelmektedir.

☐ O halde, yaratıcılıkta önemli olan şey nedir? Yaratıcılık, değişik durumlarda esnek, akıcı, orijinal, alışılagelmişten farklı bir şekilde düşünmeyi kapsar. Yaşam, yaratıcı problem çözme olaylarıyla doludur.

Bilgi toplumlarında eğitimin görevi toplumu yeniden üretmek değil "yeni toplum" üretmektir.

2.1 Kimler Yaratıcıdır?

- ☐ Soru sorabilenler,
- ☐ Cesur davranabilenler,
- ☐ Farklı düşünmeyi sevenler,
- ☐ Sorunları çözmede farklı teknikler kullananlar,
- ☐ Hayal gücü yüksek olanlar,
- ☐ Çalışmayı sevenlerin daha yaratıcı oldukları saptanmıştır.
- ☐

2.2 Yaratıcılığın Temel Boyutları:

- ☐ Fisher (1995)'e göre yaratıcılığın 4 boyutu vardır:
- ☐ Akıcılık
- ☐ Esneklik
- ☐ Özgünlük
- ☐ Ayrıntılama
- ☐

2.2.1 Akıcılık:

- ☐ Bellekte sakladığımız bilgilerin gereksinim anında hızlı ve akıcı bir şekilde kullanılmasıdır.
- ☐ Örnek:İsminizin harflerini kullanarak farklı sözcükler üretiniz?

☐

2.2.2 ESNEKLIK:

☐ Bir sorunu çözerken, zihindeki kalıpları yıkıp, özgür düşünebilmeyi ifade etmektedir.

☐ Örnek: Aşağıdaki 9 noktayı kalemi kaldırmadan 4 düz çizgi kullanarak birleştiriniz?

☐ o o o

☐ o o o

☐ o o o

2.2.3 ÖZGÜNLÜK:

☐ Bir soruna alışılmadık ya da farklı çözümler üretebilmektir.

☐ Örneğin; boş konserve kutusunu hangi amaçlar için kullanabilirsiniz?

2.2.4 AYRINTILAMA:

☐ Verilen basit bir uyarıcıyı eklemeler yaparak geliştirme işidir. Bu kurallı olabileceği gibi kuralsız da olabilir.

2.3 YARATICI SÜRECIN AŞAMALARI:

☐ Fisher (1995)'e göre yaratıcı sürecin aşamaları:

Uyarıcı

Keşfetme

Planlama

Etkinlik

Gözden geçirme

☐ Araştırmalarda zeka ile yaratıcılık arasında doğrusal bir ilişki bulunmamıştır. Yüksek zeka yüksek yaratıcılığın garantisi değildir.

☐ Ancak yaratıcılık için minimum zeka düzeyinin (IQ:125) gerekli olduğu ortaya konulmuştur.

☐ Her an gerekli olan yaratıcılığa karşı bazılarımız diğerlerinden daha yeteneklidir.Ancak şunu da unutmamak gerekir YARATICILIK GELİŞTİRİLEBİLİR veya BASTIRILABİLİR.

Aynı insan vücudundaki kaslar gibi, yaratıcılık " kasları" da esnetilmeli, çalıştırılmalıdır.

☐ *Yaratıcı düşünmesin Gelişmesinde;*

☐ Düşünmenin oluştuğu çevre,

☐ Bireyin benlik algısı,

☐ Düşünmeyi kolaylaştıran yöntem ve tekniklerin kullanımı gerekmektedir.

☐ Tüm çocuklar yaratıcılık yeteneği ile doğar ancak bunun geliştirilebilmesi, yaratıcılığı destekleyen bir ortamın sunulmasını gerektirir.

2.3.1 YARATICI DÜŞÜNMENIN GELIŞMESI IÇIN;

☐ Psikolojik güvenlik (empatik ortam)

☐ Psikolojik özgürlük (istediğini ifade edebilme) gerekmektedir.

☐ Evde ve okulda çocukların sorularına karşı verilebilecek tepkiler neler olma lıdır?

☐ Çok güzel bir soru.

☐ Bununla neyi anlatmak istiyorsun?

☐ Bana biraz daha detaylı açıklama yapar mısın?

☐ Başka ne gibi alternatifler bulabilirsin?

☐ Olaya başka bir görüş açısıyla bakabilir misin?vb.

- ☐
- ☐ Çocuğun kendisini nasıl gördüğü ve algısı sınıftaki davranışlarını belirler.
- ☐ Özgüveni düşük birey kendini ve düşüncelerini ifade etmede zorlanır.
- ☐ Özgüven nasıl geliştirilebilir?
- ☐ Çocuğun sınıf ortamında kendinden hoşnut olmasını sağlama
- ☐ Çalışmaları ve çabalarından dolayı kendisiyle gurur duymasını sağlama
- ☐ Çocuğun yapabileceği kapasiteyi iyi saptayıp buna göre beklentiler oluşturma
- ☐ Kendisi ve yapabilecekleri hakkında çocuğun olumlu düşünmesini sağlama
- ☐ Sınıftaki her çocukla ilgilenme ve sevgi gösterme
- ☐ Soru-cevap: Düşünme bir sorunun varlığını hissetmekle başlar.
- ☐ Beyer (1998) düşündürücü bir sorunun düşünmeyi teşvik eden ve başka sorulara yol açan soru olduğunu ifade etmiştir.
- ☐

2.4 YARATICILIĞI GELIŞTIREN ÖĞRETMEN ÖZELLIKLERI.

Senemoğlu'na gore öğretmenlerin çocuklarda yaratıcılığı geliştirebilmeleri için, her şeyden önce kendilerinin yaratıcı bir kişiliğe sahip, çocuklar için uygun bir model olmaları gerekmektedir. Diğer bir deyişle, öğretmenler, akıcı, esnek ve orijinal bir düşünme gücüne sahip olmalı ki çocukları yaratıcılığa yöneltecek bir öğretme-öğrenme ortamı düzenleyebilsin ve yaratıcılığın gelişimine rehberlik edebilsin.

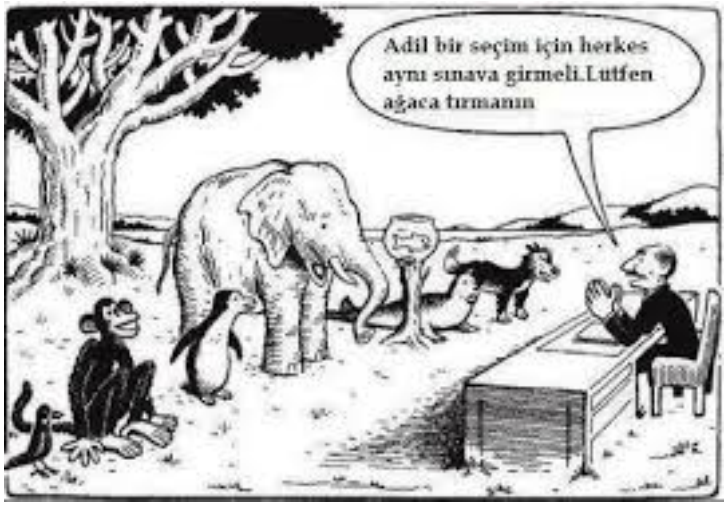
Öğretmenin sınıfta yaratıcı bir model olabilmesi için öncelikle yaratıcı düşünmenin ne olduğunu tanımını, örneklerini bilmelidir. Yaratıcılığın öğeleri olan orijinallik, esneklik, akıcılık, anlamlandırma, çok yönlü düşünme, birleştirme gibi

kavramların ne anlama geldiğini ve örneklerini kavramalıdır. Böylece bu bilgiyi kullanarak çocuklarda yaratıcılığı geliştirebilecek bir öğrenmeye kılavuzluk edebilir.

- Öğrencileri bir birey olarak kabul eden ve öyle davranan
- Öğrenciyi özgür olmaya özendiren
- Öğrencilere model olan ,
- Sınıfın dışında olanlara çok zaman ayıran
- Heyecanlı olabilen
- Öğrencilerini eşit kabul edebilen
- Yaratıcı düşünceleri ödüllendirebilen
- İkili ilişkilerde kolay iletişim kuran
- Sürekli okuyup kendini geliştiren
- Öğrencilerine hata yapma hakkı tanıyan
- Yeni fikirlere açık olan

2.5 YARATICILIĞI ENGELLEYEN ÖĞRETMEN ÖZELLIKLERI:

- Öğrencinin cesaretini kıran,
- Aşırı eleştiren
- Öğrenme ve üretme isteği olmayan
- Sınıf ortamında aşırı kısıtlayıcı, otoriter tutumları olan
- Mesleki gelişimini devam ettirmeyen,
- Dar ilgileri olan
- Sınıf içinde tartışma ve konuşma olanağı olmayan
- Tüm kararları kendi vermek isteyen
- Hataya ve yanlışa odaklı yaklaşan
- Farklı düşünceleri alay veya baskıyla karşılayan



2.6 YARATICI KIŞILIK ÖZELLIKLERI

☐ Yaratıcılık ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi saptamak için yapılan araştırmalar incelendiğinde; yaratıcı bireylerin, ortak ve belirgin, kişilik özelliklerine sahip olduklarını görmekteyiz. Fakat bunun yanı sıra literatüre baktığımızda, yaratıcılık ve yaratıcı bireylerin kişilik özellikleriyle ilgili, birbirini destekleyen veya ters düsen, bilgilere rastlamak mümkündür. Bu sebepten dolayı, her özelliğin, her yaratıcı bireyde var olamayacağını belirtmek gerekmektedir.

☐ Yaratıcı düşünme ve yaratıcılığa açıklık getirmek üzere, toplumda yaratıcılıkları ile sivrilmiş insanların bazı ortak özellikleri ortaya çıkarılmıştır. Yontar" a göre yaratıcı insan; diğer insanlara göre bağımsızca hareket ederek, konuları ile ilgili çok çalışan insanlardır. Yaratıcı insanlar, kendi düşünme özelliklerini bilip, bu özellikleri denetim altına almada ve yönlendirmede sorumluluk gösterirler. Yaratıcı bireyler, daha az yaratıcı bireylerle karsılaştırıldığında, zekâ seviyeleri ya da akademik başarıları açısından bir üstünlük sergilemezler. Yaratıcı kişilerin kendilerine ve toplu-ma faydaları, çalışkan, uyumlu, itaat eden ve not peşinde olanlardan daha fazladır.

☐

3. YARATICILIK EĞİTİMİ

☐ Eğitim sistemlerine yönelik en sert eleştiri "yaratıcılık eksikliğidir". Rogers"a göre "Eğitim, tutucu, kalıplaşmış; bağımsız düşünen, yaratıcı ve özgün olmaktan çok eğitimini tamamlamış bireyler yetiştirmektedir. Torrance"a göre (akt. Sungur, 1997) okul sistemini geliştirmek için, okul yöneticisinin yerine getirmesi gereken bir takım görevler vardır. Bunlar:

☐ 1. Okuldaki diğer yöneticileri ve öğretmenleri yaratıcı düşünceye saygı gösterdiğine inandırır.

☐ 2. Okul çalışanlarının ve öğretmenlerinin düşüncelerini almak için düzenli sistem geliştirir.

3. Okul sisteminde onur duygusunu geliştirir.

☐ 4. Fikirlerin kaderci olmaksızın denenmesini sağlar.

☐ 5. Araştırma için fırsat ve kaynaklar sağlar.

☐ 6. Okul sorunlarını kurallara bağlamaz.

☐ 7. Kendi fikirlerinin uyulması için zorlamaya başvurmaz.

☐ 8. Diğer fikirlere değer verir; sistem içinde ıraksak düşünme yeteneğine sahip olanlar için yer bulur.

☐ 9. Öğretmenlere fikirlerini denemeleri için parasal olanaklar sağlar.

☐

☐ 10. Uzun vadeli planlama için sürekli programlar yönetir.

☐ 11. Öğretmenler içinde gerçekten yaratıcı olanları açıklamaktan kaçınır.

☐ 12. Öğretmenlere yeni fikirler üzerinde çalımsak ve onları sınamak için za man verir.

☐ 13. Eğitimin her yönünde bir çekicilik bulur; baksa ilgi alanları ile de kendi yeteneklerini geliştirir.

☐ Sungur (1992)"a göre "Yaratıcı olmayan birey yoktur. Sadece az ya da çok kenetlenmiş, engellenmiş, dondurulmuş ve uzun veya kısa süreli eğitime gereksinmesi olan bireyler vardır". O halde yaratıcılık eğitimi yoluyla bireylerde var olan yaratıcılık kabiliyeti aktif hale getirilebilir ve geliştirilebilir. Yaratıcılığın eğitim yoluyla geliştirilebileceğini ispatlamaya yönelik araştırmalar yapılmıştır. Çeşitli eğitim programları sınanmıştır. Bunlardan birisi Torrance ve Safter" in yüksek öğretim yapan öğrencilere uyguladığı bir yaratıcılık eğitimi programıdır. Bu programın uygulanmasından sonra yaratıcılığın geliştirilebileceği ve bunun yanında sosyo – psikolojik ve bilisel değişkenlerden yaratıcılığın etkilendiği görüsüne varılmıştır (Arslan, 1994: 58). Hemen hemen bütün derslerde kullanılabilen resim, sekil ve semalarla renklendirilebilen, mini fıkra ve diyaloglarla öğrenciyi hem eğlendiren hem de motivasyonunu sağlayan etkinlikler, kalıcı ve etkili öğrenmede önemlidir.

☐

3.1 YARATICILIK EĞİTİMİNİN AMAÇLARI

☐ Temel insan hakları açısından ve ülkenin ekonomik, sosyal ve kültürel hayatındaki etkileri düşünüldüğünde her seviyedeki eğitim kurumunun öğrencilerdeki yaratıcı potansiyeli ortaya çıkarmaya ve geliştirmeye yönelik programlar hazırlaması bir gereklilik olmaktan öte bir zorunluluktur.(Özden.2009). Eğitimin amacı, diğer kuşakların yaptıklarını yineleyen değil, yeni şeyler yapabilme yeteneği olan insanlar yetiştirmektir. Piaget"ye göre yaratıcı, buluşçu, kesifçi insanlar denetleyici bir kafaya sahip olan ve kendilerine sunulan her şeyi olduğu gibi kabul etmeyen insanlardır (Sungur, 1997).

☐

☐ Yaratıcılığı geliştirmek için hazırlanan bir eğitim programının amaçları; yaratıcılık bilinci ve yaratıcılık tutumlarının kazanılması, yaşatıcı düşünceyi kazandıracak öğrenme yaşantılarının hazırlanması, yaratıcılık sürecinin anlaşılması, yaratıcı düşünme tekniklerinin öğretilmesi olmalıdır (Özden, 2009). Yaratıcı düşünme becerisinin geliştirilmesi, ilköğretimden üniversiteye kadar bütün eğitim kademelerinde önemli bir amaç olarak görülmektedir. Talim ve Terbiye Kurulu tarafından hazırlanan ilköğretim programlarında, yaratıcı düşünme becerisinin geliştirilmesi hedeflenmektedir (MEB, 2004). Davis ve Rimm (1989) okuldaki yaratıcılık eğitiminin yedi amacından bahsetmektedir;

☐ • Yaratıcılık bilincinin ve yaratıcı tutumların geliştirilmesi

☐ • Yaratıcılık konusunda bilgilendirmek

☐ • Yaratıcı öğretim etkinlikleri sunmak

☐ • Yaratıcı sorun çözme yeteneğini güçlendirmek

☐ • Yaratıcı kişilik özelliklerini kuvvetlendirmek

☐ • Yaratıcı düşünme tekniklerini öğretmek

☐ • Yaratıcı yetenekleri geliştirecek alıştırmalar sunmak (Özden, 2009).

☐ Eğitim ortamı öğrencilerin kendini rahat hissedebilecekleri, bir problem olduğunda onu anlayıp problemin farkına varmasına, denenceler kurmasına fırsat verecek şekilde düzenlendiğinde öğrencilerin bu tür tutum ve davranışları ortaya koymaları kolaylaşacaktır.

3.2 ALTI ŞAPKALI DÜŞÜNME TEKNIĞI

Edward De Bono'nun 1985'te yayınlanan kitabıdır. İngilizce adı Six Thinking Hats 'tir.

De Bono, insanların birkaç farklı şekil ve yaklaşımla kavrama ve düşünme eylemini gerçekleştirebildiğini incelemiştir. Bu yaklaşımlar hakkında teori geliştiren yazar, insanların düşünme alışkanlıkları ile kendilerini kısıtlayarak, sadece bir veya iki yaklaşımla düşünme eylemini gerçekleştirdiğini gözlemlemiştir. De Bono, farklı yaklaşımların tanımlanması ve bu yaklaşımların nasıl kullanılabileceğinin öğretilmesi

durumunda, insanların bu yaklaşımları kullanarak, toplantılarda ve takım çalışmalarında çok daha üretken olabileceğini öne sürmüştür.

Yazar, lateral düşünmeyi destekleyici olarak, bir sorunun çözümünde belli bir yaklaşımın adaptasyonunu, Paralel Düşünmenin hayata geçirilmesi olarak tariflemektedir. Altı farklı yaklaşım tanımlamış ve her bir yaklaşımı farklı renkte şapkaların takılması ile sembolize etmiştir.

De Bono'nun altı şapkası:

- Beyaz şapka (Boş sayfa): Tarafsız şapkadır. Görüşülen konu ile ilgili net bilgi ve raporlar ortaya konur.(objektif)
- Kırmızı şapka (Ateş): Duygusal şapkadır. Görüşülen konu ile ilgili olarak, kişilere hiçbir dayanağı olmadan, sezgi, fikir ve duygularını söyleme fırsatı verir.(sübjektif)
- Sarı şapka (Güneş): İyimser şapkadır. O işin avantajları ortaya konulur. Övgü, olumlu görüşler söylenir.(objektif)
- Siyah şapka (Yargıç cübbesi): Kötümser şapkadır. Eleştiri, olumsuz görüşler ile görüşülen konunun riskleri, gelecekte doğuracağı problemler ortaya çıkar. modus tollens (objektif)
- Yeşil şapka (Bitki): Yenilikçi şapkadır. Konuyla ilgili alternatifler ve yeni yaklaşımlar araştırılır. 'her şey uyar' (spekülatif)
- Mavi şapka (Gökyüzü): Serinkanlı şapkadır. Düşünce sistematize edilir. "Büyük Resim," "İdareci şapka," "Meta şapka," "düşünmenin düşünülmesi", tüm süreci (gözden geçirme)

Altı şapkalı düşünme tekniğinin ana amacı:

- düşünme sürecine odaklanıp geliştirmek
- yaratıcılığı cesaretlendirmek, paralel ve lateral düşünme
- iletişimi iyileştirme
- karar verme sürecini hızlandırma
- tartışmalardan kaçınma

Örneğin, bir sorunun incelenmesi ve çözüm üretilmesine dair bir toplantı düzenlenecek olursa, böyle bir toplantıda, çözüm için, Altı Şapkalı Düşünme Tekniğinin kullanılması mümkündür. Önce sorun incelenir, sonra çözüm önerileri üretilir ve daha sonra eleştirel değerlendirmelerin sonucunda uygun çözüm seçilir. Toplantı, herkesin, Mavi şapkanın toplantıyı nasıl idare edeceğini, nasıl hedef ve amaçlara ulaşılacağını duyuracağı beklentisi ile başlar. Tartışma Kırmızı şapkanın sorunu çözümü ile ilgili fikir ve tepkileri toplama düşüncesi ile devam eder. Bu faz gerçek çözüm için kısıtların geliştirilmesi için de kullanılır. Tartışma, fikirler ve muhtemel çözümler üretmesi için Yeşil şapkaya geçer. Daha sonra tartışma, bilgi üretmeyi düşünen Beyaz şapka ile çözümleri eleştirmeyi düşünen Siyah şapka arasında gider gelir.

Herkes herhangi bir anda belli bir yaklaşıma odaklandığı için, grup, bir kişinin (Kırmızı şapka) duygusal tepki göstermesinden ya da başka bir kişinin (Beyaz şapka) objektif düşünmeye ve yine bir başka kişinin (Siyah şapka) yaklaşımlara eleştirel olmaya çalışmasından çok daha fazla işbirlikçi olacaktır.

3.3 World Café Tekniği

World cafe tekniği bir kolektif bilgi yaratma ve beyin fırtınası tekniği olarak Juanita Brown ve David Isaacs öncülüğünde 1995 yılında ortaya konulmuştur. Şekillenip sistemleşmesi iki yıl süreç içerisinde olgunlaşmış ve 1997 yılında gerçekleşmiştir. Esnek yapılı ve post modern bir sistem olduğu için gelişim ve değişim süreci süreklilik arz etmektedir.

Basit anlamda bakıldığında World cafe; kolektif fikir üretme tekniğidir. Geniş anlamda ise tanımı içeriğindeki dört temele dayanmaktadır. Brown ve Isaacs(2006) World cafe'yi "ortak geleceğimizi birlikte geliştirmemizi sağlayan, belli bir amaca yönelik etkileşimli süreçlerin birleştirilmiş prensiplerine dayanan, yaşayan bir iletişim modelidir." olarak tanımlamışlardır.

Brown ve Isaacs(2001) çalışmalarında da ifade ettikleri üzere cafe tarzı iletişimin eşsiz gücünü tesadüf üzerine keşfetmişlerdir. Stratejik yönetim uzmanı ve Danışman olan ikili, düzenledikleri bir konferansta rahat bir atmosfer yaratmak amacıyla herkesin kahve içebileceği masalardan oluşan bir düzen oluşturmuş ve düşüncelerini yazabilmeleri için masalara renkli kalemler ve kâğıtlar koymuşlardır. Doğal bir süreç içersinde masalar içinde informal gruplar oluşmuş, katılımcılar durumdan keyif alıp ortak konuşmalara da katılmışlardır. Bu arada herkes karalamalar ve resimler yapmıştır. Diğer masalardaki kişiler aralarda yan masaların fikirlerini merak etmişler ve gezerek fikirleri incelemiş onlardan ilham almışlardır. Öğle yemeği sırasında konferans yöneticileri masaları gezdiğinde çok farklı ve birbiriyle bağlantılı kişilerin gözlemlenebilir bireysel potansiyellerinin üzerinde fikirlere rastlamışlardır. World cafe'nin temelleri bu vesileyle atılmış ve geliştirme için üzerinde çalışılmıştır (İbicioğlu vd., 2011).

World cafen'in en büyük avantajı katılımcılar için uygulamadaki basitliğidir. Ortalama insanlardan ortalama üstü fikirler yaratabilmek ve kolektif bilgi üretebilmek için çok kullanışlı ve basit bir çözüm sunmaktadır. Örgütsel hedeflere ya da stratejik plan yaratma sürecinde eğlenceli, uygulaması kolay ve formal yapının ya da monotonlaşmış sistemlerin ötesinde sunduğu esneklikle fark yaratmak ve rekabet avantajı sağlama yolunda çağdaş yöneticilerin elinde güçlü bir silah olma potansiyeli vardır.

Önceleri klasik örgüt ve bürokrasi anlayışını sarsan bu yaklaşım oldukça yadırganmıştır. Fakat daha sonra başta Amerika olmak üzere tüm dünyaya

yayılmıştır. Henüz Türkiye'de danışmanlık şirketlerince amatör olarak kullanılmaktadır. Esas iti

bariyle oldukça geniş bir kullanım alanına sahiptir. Küçük butik gruplardan ülke yönetimine kadar oldukça geniş bir yelpazede kullanılmaktadır. Meksika hükümeti ve şirket liderleri, World Cafe'yi senaryo planlamasında kullanmışlardır. Altmışı aşkın ülkeyi temsil eden yerel toplulukların liderleri Stockholm Challenge(halkın yararına teknoloji yaratanlara verilen Nobel benzeri bir ödülün sunumu) sırasında World cafe uygulanmıştır.

World Cafe uygulaması ile ilgili bir diğer önemli nokta ise bu uygulamanın Üniversiteler için oldukça ideal bulunmasıdır. Türk üniversitelerinin birçoğu için yeni bir atılım ve başlangıç olacaktır (İbicioğlu vd., 2011). World cafe'nin üniversitelerde uygulanıp olumlu sonuç aldığı onlarca örnek bulunmaktadır. Birleşik Devletler ve Avrupa'da üniverstelerdeki öğretim üyeleri uzaktan öğretim programlarını yürütmek için sanal, on-line bilgi kafeler yaratmaktadırlar.

Post modern yaklaşımlar oluşturuldukları aşamalarda sistem olarak ütopik yapıda olma eğilimleri vardır fakat zamanla uygulama süreçlerinde tekrardan yapılanırlar ve metodolojileri şekillenir. World cafe dışarıdan bakıldığında çok esnek ve informal bir yapıda görünmesine rağmen denenmiş ve test edilmiş bir sistem yapısı bulunmaktadır. Yaklaşım hem akademik temelli hem de piyasa uzmanlarının desteği ile kapsamlı ve sistemli bir yapıya bürünmüştür. Bu nedenle uygulamanın altında belli başlı temel anlayışlar, varsayımlar ve düşünce sistemleri vardır.

Her insan olaylara kendi bakış açısıyla yaklaşır, gerçek ve doğru anlayışı değişken ve durumsaldır.

İnformel ve esnek düşünce paylaşımı; kolektif düşünceyi şekillendirmeye yararken aynı zamanda konular hakkında oluşmuş statükoların aşımı konusunda da bir avantaj sağlar. World cafe sadece dünya görüşünün paylaşıldığı bir platform değil ortaklaşa hareket etme konusunda başarılı bir araçtır.

World cafe uygulamasının temel amacı var olan bir bilgiyi dağıtmaktan çok, birlikte düşünmek ve olası çözümler için belirli bir düzen içinde yenilikçi bir vizyon geliştirmektir.

3.4 World Cafe Tekniğinin Organizasyonu

Bir yaklaşımın doğru işleye bilmesi için görev paylaşımı ve sorumluluk dağılımı gerekmektedir. Sınırları esnetmek ve daha demokratik bir düzen yaratabilmek sistemsiz hareket etmek anlamına gelmemektedir. World cafe içinde durum aynıdır. Esas ve tema itibariyle rahat bir cafe ortamını andırsa da, altyapısı ve görev paylaşımı, yönetimi itibariyle oldukça sistematik bir yapıdadır. Uygulamanın içinde geçen pozisyonlar ve roller aşağıda detaylandırılmıştır.

Cafe Sponsoru: World cafe uygulamasını isteyen ve/veya ihtiyaç duyan kişi ya da kişiler. Bu kişiler gerek olan hazırlıkları yapıp, üyelerin katılımını teşvik eder ve davette bulunurlar

Genel Cafe sahibi(Cafe Host): World cafe sürecini yöneten kişilerdir. Geleneksel anlamda oturum başkanı değildir; daha verimli ve düzenli olarak uyum ve ahenk içinde kolektif bilgi üretilebilmesi için bir yol göstericidir. Uygulama için oryantasyon ve gruplar arası bağlanıyı sağlar.

Masa sahibi(Table Host): Masa sahibi diğer katılımcılarla aynı amaca hizmet ederler. Sadece döngüsel değişim sırasında masaları terk etmezler ve masaya yeni gelen katılımcılara daha önceki oturum hakkında bilgi verir. Bilginin devamlılığı ve çeşitliliği bu sayede sağlanır. Katılımcı/üye: Masalar arasında değişen, fikirler arasında çapraz döllenmeyi sağlayacak olan ve fikirlerin özlerini cafe içinde yayan fikir ajanlarıdır. Tasarım Takımı: Uygulamanın başarıyla yapılması için cafe diyaloglarını tasarlayan içinde genel ev sahibinin de olduğu, fikirleri ve soruları tartışmaya başlamadan temellerini atan ve World cafe'nin prensiplerine bağlı kalarak örgütün yapısına göre yeniden şekillendiren ekiptir.

Daha öncede ifade edildiği gibi esnek yapıda ya da post modern bir uygulama yapmak sistemsiz ve kuralsız olunacağı anlamına gelmemektedir. İlk bakışta ileri derece informal bir yapıda olmasına rağmen işleyebilmesi için katı olmasada belirlenmiş bir süreci takip etmesi gerekir. Detaylara girmeden bir aracın temel olarak nasıl çalıştığı bilmek gerekir. Bu nedenle World cafe yaklaşımının prensipleri ve kurallarına girmeden genel hatlarıyla kolektif bilgi yaratma sürecine değinmek faydalı olacaktır. Bu süreci aşağıdaki gibi özetlemek mümkün olacaktır.

World Cafe'de dörder kişi kafe oturma düzeninde bir masa etrafında toplanırlar. Masalar bir masa sahibi(Table Host) ve üç katılımcıdan oluşur. Genel Cafe sahibi(Cafe Host) süreci yönetir. Fakat konferans başkanı ya da yönetici değil, işleyişi sorunsuz ve daha verimli olmasını sağlayacak bir aracı olarak görev alır. Kafedeki katılımcılar aynı anda aynı konular üzerine fikirleri ve soruları keşfetmeye başlarlar. Konuşulanlar hem katılımcılar hem masa sahibi tarafından yazı ve çizime dökülür.

Gruplar içindeki masa sahipleri dışındaki katılımcılar 20-30 dakikalık fikir alışverişinden sonra masa değiştirirler. Bu değişim sırasında yanlarında önceki masada ortaya çıkan fikirleri de yazılı olarak yanlarına alırlar. Masa sahipleri fikirleri özetler ve tekrardan aynı süreç başlar.

Bu süreç birkaç kez tekrarların mümkünse bir kişi diğer tüm masaları gezmiş olmalıdır. Oturumların sonunda tekrardan toplu olarak ele alınır ve fikirler şekillendirilir. Benzer fikirler arasında benzetimler ve uyum çalışmaları yapılır. Bu süreç örgütten örgüte çeşitlilik gösterebilir ve durumsallık ilkesi söz konusudur. Fakat genel hatlarıyla bakıldığında World cafe süreci bu temel üzerindedir.

3.5 Zihin Haritası

☐ Zihin Haritaları öğrenmede, not almada, sunumda ve hayatımızın her alanında kullanabileceğimiz ve kullandığımız takdirde de daha başarılı olacağımız bir araçtır. Beynimiz her zaman desenleri ve konunun bütününü görmeye eğilimlidir. Gestalt'ın bütünlük eğitiminde de ortaya konulduğu gibi zihin devamlı verilen bilgiyi tamamlamak ister. Bu isteğinizi doyurmanın yolu da Zihin Haritası kullanmaktan geçer. Çünkü zihin haritası önce bir konunun bütününü, sonra ana hatlarını görmemizi, ve daha sonra da detaya inmemizi sağlar.

☐ Zihin haritalama, temel bir düşünce ve düşünceye bağlı fikirleri detaylandırarak, ilişkiler kurma yöntemidir ve diğer yöntemlere göre daha kolay çalışma olanağı sağlar. Tüm bunlar, kişiye özel anahtar kelimeler ve simgeler kullanılarak gerçekleştirilir. Uzun cümleler yerine, en fazla üç kelimeden oluşan anahtar kelimeler kullanılır. Ardından, oklar, dallar ve bağlayıcılar aracılığı ile fikirler birleştirilir. Fikirler, bellekteki gibi birbirine bağlanır.

☐

☐ Nasıl Uygulanır?

Öncelikle, boş beyaz bir A4 yada A3 kağıdı ve birkaç renkli kalem ile hayal gücünüzü yanınıza alın. Ardından üzerinde çalışma yapmak istediğiniz bir konuyu belirleyerek, aşağıdaki uygulamaları gerçekleştirin.

1. Ana konu merkeze yerleştirin.

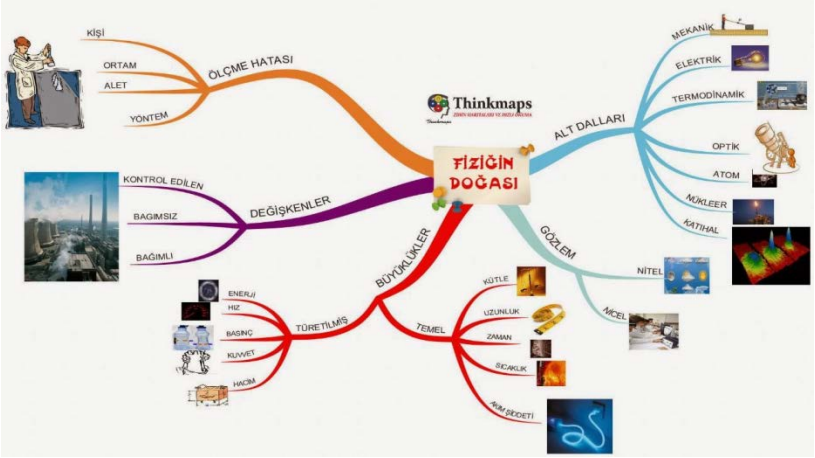
2. Belirlemiş olduğunuz konu başlığını, kağıdınızın merkezine KALIN BÜYÜK HARFLER ile yazın. Yanına o konuyu çağrıştıracak bir resim ya da simge çizin. Hayal gücünüzü kullanın!

Temel başlıkları, merkez etrafındaki kollara büyük harflerle yazarak yerleştirin Ana konuyu destekleyecek temel alt başlıkları, merkezden çıkan kalın dallara yazın. Gerekli gördüğünüz başlıkların yanına, o başlığı en güzel şekilde ifade edecek sembolü, resmi, şekli vb. çizin. Sembollerle destekleme yaklaşımı, sağ beyin için önem taşımaktadır lanarak, yeni bilgilerin anlaşılması ve hatırlanması sağlanır.Zihin haritanız hazırlarken, en çok kullanacağınızı düşündüğünüz (kendinize özgü) her anahtar kelime için bir sembol (şekil, resim vb.) belirleyebilirsiniz.

3. Daha sonra kolları alt başlıklar kullanarak detaylandırın

Temel Başlıklar, ince dallar yardımıyla detaylandırılır. İnce dallara, temel başlıkları destekleyici alt başlıklar yazılır.

4. Haritanızın tümünü inceleyerek alt başlıkları birbirleriyle ilişkilendirin



Beyninizin, sizden bağımsız yaptığı iş de, bundan farklı değildir. Bu yöntemi kullanarak, beyninize yol gösterebilirsiniz.

3.5.1 ZIHIN HARITASI YAPMANIN AVANTAJLARI:

- Öğrenci, kendi kelimeleriyle not alır
- Öğretmenin ağzından çıkan her kelimeyi yazmaz Anahtar kelimeleri tanır
- Daha hızlı not alır
- Not tutarken, daha önce söylenenleri unutma stresi yaşamaz
- Konunun bütününü görür
- Konunun detaylarına da hakim olur.

4. KAYNAKÇA:

Ahtamış, H ve Ergin, Ö (2006) Fen Eğitimi ve Yaratıclık, DEÜ, Buca Eğitim Fakültesi Dergisi, 20:77-83

Özerbaş, M. A. (2011). Yaratıcı Düşünme Öğrenme Ortamının Akademik Başarı ve Bilgilerin Kalıcılığına Etkisi, GÜ, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cil 31, Sayı 3.

Senemoğlu, N. Yaratıclık ve Öğretmen Nitelikleri, http://www.nuraysenemoglu.com/FileUpload/bs678778/File/yaraticilik_ve_ogretmen_nitelikleri.pdf erişim 23/12/2014.

Özden, Y. (1999). Öğrenme ve Öğretme, Pegem Yayınları, Ankara.