



YENİ NESİLLERE YENİ ÖĞRETİM YÖNTEMLERİ: Z KUŞAĞININ ÖĞRENME STİLLERİ VE YÜKSEKÖĞRENİM İÇİN ÖNERİLER

NEW TEACHING METHODS FOR NEW GENERATIONS: LEARNING STYLES OF GENERATION Z AND SUGGESTIONS FOR HIGHER EDUCATION

Yrd. Doç. Dr. Nil Selenay ERDEN

İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, Örgütsel Davranış Anabilim Dalı, İstanbul/Türkiye

Erden, N.S. (2017). "Yeni Nesillere Yeni Öğretim Yöntemleri: Z Kuşağının Öğrenme Stilleri ve Yükseköğrenim İçin Öneriler", Vol:3, Issue:12; pp:249-257 (ISSN:2149-8598)

ARTICLE INFO

Article History

Makale Geliş Tarihi

Article Arrival Date

27/06/2017

Makale Yayın Kabul Tarihi

The Published Rel. Date

27/07/2017

Anahtar Kelimeler

Kuşaklar, Öğrenme stilleri, Z kuşağı

Keywords:

Generations, Learning Styles, Generation Z

ÖZ

Bu çalışmanın amacı, teknolojinin insan hayatı içerisindeki yerinin hızla büyümesi ve geleneksel yaşam tarzını değiştirmesi sonucu nesiller arasında farklılaşan kişilik özellikleri, değer, beklenti ve eğilimlerin özetlenerek; nesiller bazındaki değişimin öğrenme stilleri ile ilişkisinin ele alınmasıdır. Geleneksel üniversite eğitiminin yeni yöntemler ile güncellenmesi ve "dikkati kolay dağılabilen, ancak aynı anda birden fazla farklı göreve de odaklanabileceği öne sürülen" Z kuşağına mensup öğrencilerin hem beceri hem tatminlerinin artırılması üzerine öngörüler sunulmuştur. 2000 sonrası doğanları kapsayan Z kuşağının en genci bugün 17 yaşındadır. O halde bu nesil üniversite sıralarında yerini almadan önerilerin görgül yöntemlerle test edilmesi mümkün değildir. Pek tabii ki sunulan öngörüler, eğitimcilerin farkındalığını ve dikkat seviyesini artırarak gelecek çalışmalarca sorgulanmaya açıktır.

ABSTRACT

The aim of this study is to summarize the personality characteristics, values, expectations and tendencies of generations and their relationship with the learning styles; as technology is constantly growing as well as its power to influence human lives'. In line with the changing trends, the learning styles among generations are in the continuous change. Generation Z, which is believed to have members that have short span of attention but able to work with multitasks, can have higher learning satisfaction and increased levels of skills due to the revised and improved traditional university education. Generation Z members are born after 2000s, as such the younger one is 17 years old. Thus, it is yet impossible to test the suggestions via empirical research. However, the proactivity of this study can increase the awareness level of educators. As also the suggestions are open for testing in future studies.

1. GİRİŞ

Kuşak farklılıkları alanında yapılan çalışmalar işe alım, yönetim, eğitim gibi alanlarda uygulayıcılara yol gösterici bilgiler sunmaktadır. Öyle ki; her ne kadar bireysel farklılıklar ve kültürel özellikler bireylerin tutum, davranış ve beklentilerini şekillendiriyor olsa da tarihsel olaylardan ve yaşam tarzından etkilenen nesillere has özelliklerin de davranışları yordayıcı olduğu göz önünde bulundurulmalıdır. Dolayısıyla, kuşaklarla ilgili yapılan çalışmalardan gelen bilgileri göz ardı etmeyen örgüt ve eğitim kurumları; yöntemlerini revize etmek için fırsatlar yakalayabilir.

Bu çalışmanın amacı, yükseköğrenim hayatına yeni atılacak Z kuşağının öğrenme stillerine dikkat çekmek ve akademisyenlere bu doğrultuda eğitim yöntemlerini yenilemeleri için öneriler sunmaktır. 17 ila 23 yaş aralığında olan bu genç nesil hakkında yapılan çalışmaların yok denecek kadar az olduğu görülse de mevcut bilgi birikimi ile öngörülerde bulunmak mümkün olmuştur.

Hayat boyu öğrenmenin bir gereklilik haline geldiği; teknoloji ve globalleşme ile değişimlerin hızla gerçekleştiği günümüz koşullarında durağanlık arzulan bir durum olmaktan çıkmıştır. Eğitim kurumlarında da düzenli ve durağan koşullardan çok, kendini eleştiren, yenileyen ve geliştiren öğretim metodlarına ihtiyaç artmıştır. Bu varsayımlar çerçevesinde çalışmada önce kuşak kavramının manasına, kuşakların isimlendirilme ve tarih aralıklarına, kuşakların özelliklerine yer verilmiştir. Öğrenme stilleri ve kuşaklara göre farklılaşan öğrenme stillerinin ele alınmasının ardından Z kuşağının öğrenme stillerine yönelik çıkarımlar yapılmış ve yüksek öğrenim kurumlarında benimsenebilecek öğretim yöntemlerine ilişkin öneriler sunulmuştur.

2. KUŞAK NE DEMEKTİR?

Türk Dil Kurumu sözlüğüne göre kuşak; yaklaşık olarak aynı yıllarda doğmuş, aynı çağın şartlarını, dolayısıyla birbirine benzer sıkıntıları, kaderleri paylaşmış benzer ödevlerle yükümlü olmuş kişiler topluluğu, 25-30 yıllık yaş kümelerini oluşturan bireyler öbeği olarak tanımlanır. Kuşak kelimesinin eş anlamlıları göbek, nesil, batın, jenerasyondur. O halde aynı dönemlerde yaşayan, ortak özelliklere, değer yargılarına hayat görüşüne ve beklentilere sahip bireylerin oluşturduğu grupları kuşak olarak tanımlayabiliriz. Aynı kuşağa mensup üyeler, ortak tecrübeler, benzer hayat olaylarına ve dolayısıyla aynı bağlamda gelişen değerlere sahiptirler (Törocsik, Szucs & Kehl, 2014). İnsan gruplarını genellerken dikkatli olunması gerekse de yetişme evresinde benzer hayat olaylarını yaşayan toplum üyelerinin paylaştıkları tecrübelerin benzer oluşu bir takım değer yargıları, inanç ve tutumlarda da benzerlikler getirebilir (Mangold, 2014).

2.1. Kuşakların Sıralanması

TABLO 1: Kuşaklara İlişkin İsimlendirme ve Tarih Aralıkları

KAYNAK	KUŞAKLAR VE ZAMAN ARALIKLARI				
Howe ve Strauss (2000)	Sessiz Kuşak (1925-1943)	Patlama Kuşağı (1943-1960)	13. Nesil (1961-1981)	Milenyum Kuşağı (1982-2000)	-
Lancaster ve Stillman (2002)	Gelenekselciler (1900-1945)	Bebek Patlaması (1946-1964)	X Kuşağı (1965-1980)	Milenyum; Eko Patlaması; Kuşak Y; Gelecek Nesil (1981-1999)	-
Martin ve Tulgan (2002)	Sessiz Kuşak (1925-1942)	Bebek Patlaması (1946-1960)	X Kuşağı (1965-1977)	Milenyum Kuşağı (1978-2000)	-
Oblinger ve Oblinger (2005)	Olgunlar (<1946)	Bebek Patlaması (1947-1964)	X Kuşağı (1965-1980)	Y Kuşağı, Milenyum (1981-1995)	Milenyum Ötesi (1995-günümüz)
Tapscott (1998)	—	Bebek Patlaması (1946-1964)	X Kuşağı (1965-1975)	Dijital Kuşak (1976-2000)	-
Zemke vd. (2000)	Gaziler (1922-1943)	Bebek Patlaması (1943-1960)	X Kuşağı (1960-1980)	Sıradakiler (1980-1999)	-

Kaynak: Reeves ve Oh, (2008)

Tablodan da görüldüğü gibi, kuşaklara verilen isimler ve zaman aralıkları değişkenlik göstermektedir. 2. Dünya Savaşı döneminde yaşamış ve şu an en genci 72 yaşında olan nesil sessiz kuşak (silent generation) veya gelenekselciler (traditionalists) olarak anılmaktadır. Yazarların mutabık olduğu tarih, 1946 yılından önceki dönemi temsil ettikleridir. 2. Dünya Savaşı sonrasında, sessiz kuşak tarafından dünyaya getirilen ve nüfus patlamasından

esinlenilerek isimlendirilen patlama kuşağı (boomer generation) veya bebek patlaması kuşağı (baby boomer generation) için yazarların mutabık oldukları tarih aralıklarının 1943 ile 1960 arasında olduğu görülmektedir. Çoğunlukla X kuşağı (generation X) olarak bilinen ve bebek patlaması kuşağı tarafından yetiştirilen neslin 1980 öncesi dönemde yetişmiş olduğu, Y kuşağı (generation Y) , dijital kuşak (digital generation) veya milenyum kuşağı (millenials) olarak adlandırılan neslin ise 1980-2000 yılları arasında doğduğu söylenebilir. Sadece Oblinger ve Oblinger tarafından adlandırılan 1995 sonrası nesil ise Z kuşağı olarak da anılmaktadır. Y kuşağı neslinin bitişini 2000 yılı olarak kabul edersek, 2000 sonrası doğanlar Z kuşağına mensup sayılabilirler. Çalışma içerisinde kuşaklar sessiz kuşak (1925-1965) patlama kuşağı (1946-1964), X kuşağı (1965-1980), Y kuşağı (1981-2000) ve Z kuşağı (2001 ve sonrası) olarak anılacaktır. Kuşaklarda baskın olarak gözlemlenen kişilik özellikleri, değer yargıları, beklenti ve eğilimlerin incelenmesi için dönemleri kapsayan önemli tarihsel olaylara da yer verilerek, zaman içerisinde nesillerin nasıl farklılaştığı ve bu farklılaşmanın öğrenme stilleri ile ilişkisi sunulacaktır.

2.2. Sessiz Kuşak

2. Dünya Savaşı sırasında çocuktular, askerdiler veya eşlerini bekleyen asker eşleriydiler. Büyük buhran dönemini yaşadılar. Türkiye’de cumhuriyetin tek partili dönemini yaşadılar. Teknolojiden uzak, annelerin çocuklarını yetiştirdiği ve babaların çalıştığı geleneksel aile yapısı ile büyüdüler. Maceradan, farklı olmaktan, ideallerden uzak yaşamaları ve yalnızca sessiz olmaları; büyük buhranı yaşamış olmaları ile açıklanabilir. Güvenliğe, iş güvencesine, parasal ödüllere ve özellikle sağlık hizmetlerine önem vermeleri, gene savaş zamanı yaşanan tehlikeler ve bedensel sağlıklarını koruma istekleri ile açıklanabilir (Pennington-Gray ve Lay, 2004). Otoriteye itaat eder ve yüksek eğitime saygı beslerler. Kıtık, açlık, işsizlik gibi zor koşullara maruz kalan bu nesil, tasarrufa yönelmiştir. Disiplinli, uyumlu, kanaatkâr, itaatkâr gibi sıfatlarla anılırlar (Adıgüzel, Batur ve Ekşili, 2014). Savaş sonrası hayatta kalan bu küçük kuşak, nüfus patlaması kuşağının temellerini atmıştır.

2.3. Patlama Kuşağı

İnsan Hakları Hareketini, Vietnam Savaşını, Hipilik akımını, 2. Dünya Savaşı sonrasındaki refah dönemini, Türkiye’de ise çok partili sisteme geçiş dönemini ve radyonun altın çağını yaşadılar. Sandviç Kuşağı denmesi hem çocuklarına hem yaşanan ebeveynlerine bakmalarındandır (Biber, 2012). Kadınların da çalışma hayatına atıldığı bir dönemdir. 2. Dünya Savaşı sonrası 1946 ile 1964 yılları arasında yetişen neslin oldukça rekabetçi, işkolik, hizmet odaklı ve iyimser oluşları; savaş sonrası yaşanan kısıtlı kaynaklarla donatılmış huzursuz ortamdan refaha geçişin yanı sıra, yeni gelişmekte olan teknolojinin insan etkileşimlerini kısıtlamadığı bir ortam yaratması ile açıklanabilir. Böyle bir ortamda yeni kurulan örgütler içinde yerini alan bireyler iş odaklı olmuşlar ve kendilerini geliştirerek yükselmeye odaklanmışlardır (Mangold, 2007)

İş hayatına bakışta, nüfus patlaması kuşağı bireyleri örgüte sadakat duymaya ve bu sadakatle gelen uzun yıllar hizmetin terfiyle, maaşla ve diğer yan haklarla ödüllendirilmesi gerektiğine inanıyorlar. Yetiştikleri dönemde nüfusla birlikte yeni açılan iş örgütleri de patlama halindeydi. Dolayısıyla “örgüt adamı” olmaya, sabah erken gelip akşam geç çıkmaya ve iş anlamında kendilerini geliştirmeye adandıkları söylenebilir (Sudheimer, 2009).

Nüfus patlaması kuşağının, kendilerinden önceki sessiz kuşaktan daha şanslı olduğu söylenebilir çünkü 2. Dünya Savaşı sonrası “yokluk” dönemini çok fazla yaşamamış olmakla birlikte; orta kademeli işlerin yükselişiyle birlikte üzerlerinde çok fazla bir “yüksek eğitim” baskısı olmadan iş bulma imkânlarına sahiptiler. Diğer kuşaklara kıyasla daha fazla birikimle emekli olmalarının sebebi de yaşam koşullarının şimdiye göre daha ucuz ve kazançlarının daha yüksek oluşuydu (Roberts, 2012).

2.4. X Kuşağı

1978 Dünya petrol krizi, Türkiye'nin sağ-sol çatışmaları (1976-1980), 1971 Darbesi ve 1974 Kıbrıs Harekati, televizyonun yaygınlaşması, AIDS, HIV gibi hastalıklar, boşanmaların artışı ve geniş ailelerin yerini çekirdek ailenin aldığı, ilk bilgisayar okuryazar bir nesil olarak teknolojik gelişmelerin hız kazanmaya başladığı bir dönemde yetiştiler. Çalışan ebeveynlerce yetiştirilen ilk kuşak olmaları ve teknolojinin hayatı etkileyerek değiştirdiği yıllara denk gelmeleri sonucu (1965-1980), otoriteyi sorgulayan ve bir kurumda uzun yıllar çalışıp yükselmeyi tek seçenek olarak görmeyen, dolayısıyla daha sıkça iş arayışında olan bir nesil oldukları söylenebilir. Sadakatleri önce kendilerine sonra kurumlarındadır, boşanma oranının artışı ve boşanan ebeveynlerini görerek yetişmeleri sebebiyle ailelerine işten daha fazla öncelik vermezler. Nüfus patlaması kuşağı kurumuna sadık ve sadakat sebebiyle çok çalışkan, kendini feda etmeyi bir erdem olarak tanımlayan nesildi. Bu kuşağın değerlerini paylaşan ebeveynlerinin boşanmakta olmalarına tanık olmaları sebebiyle aile kurumuna iş kurumlarından daha fazla önem verdikleri çıkarımı yapılabilir. Bu yüzden özel hayat ve iş hayatı dengesi kavramını gündeme getirmişler ve çalışma koşullarında esneklik aramışlardır. Her ne kadar işlerine bağlı olsalar da, kendilerinden önceki nesle kıyasla bu bağlılık daha az ve kariyerlerindeki hareketlilik daha fazladır (Bickel ve Brown, 2005).

Yeteri kadar iş imkânı, iyi eğitim görmüşler için yeteri kadar iyi pozisyonlar yoktu. Bu kuşağın yetiştirdiği bireyler iyi eğitim almış ama iyi işler bulmakta zorlanmış bireyler olarak; harçlıklarını çıkarmak istercesine birçok vasıfsız işte çalıştılar ve sık sık iş değiştirdiler. Azalan maaşlar sebebiyle, ebeveynlerinin çalışarak ailelerine sundukları yaşam standartlarını, X kuşağının yakalaması daha zordu. Her ne kadar eğitim seviyesi artsa da iyi eğitilmiş nüfusu tatmin edecek kadar "yüksek kademeli iş imkânları" yoktu ve hayat daha pahalılaşmıştı. Düşük maaşlı, düşük prestijli, gelecek vizyonu olmayan işler kötüleşen ekonominin getirdiği bu kuşağa, tabii pahalılaşan konut fiyatları da cabası. Hal böyle olunca iyi eğitim almış ama tatminkâr işler bulamamış bir nesil ortaya çıktı. Kendilerini işlerine ve kurumlarına adanmış ebeveynlerce yetiştirilmiş olmaları sebebiyle, "bencil ailelerden" çıktıkları, kötü ekonomik koşullar sebebiyle kendilerini "değersiz" hissettikleri, öfke, hayal kırıklığı ve depresyon skorlarının yüksek olduğundan da bahsedilmektedir (Ortner, 1998). İyimser dünya görüşüne sahip eski nesle kıyasla, X kuşağının daha olumsuz bir dünya görüşüne sahip olması, daha fazla ve çeşitlilikte televizyon kanalı izleyerek cinayetlere ve şiddete tanık olmaları, nükleer tehdit, çevre kirliliği ve AIDS gibi salgın hastalıklar konularında daha fazla bilgi sahibi olmaları ile açıklanabilir (Losyk, 1997).

2.5. Y Kuşağı

Berlin Duvarının çöküşü, Komünizm rejiminin başarısızlığı, Körfez Savaşı gibi önemli olayların olduğu, Türkiye'de Özal dönemi ve teknolojinin insan hayatına hepten entegre olarak hayatı değiştirmeye başladığı bir dönemde yetiştiler. Milenyum kuşağı olarak da adlandırılan Y kuşağı kuşaklar arasında interneti en çok kullanan kuşaktı, ayrıca X kuşağına kıyasla televizyonu daha az izlediler çünkü zamanlarının çoğunluğu internette geçmiştir. E-mail, anlık mesajlaşma ve sosyal medyayı sıklıkla kullanarak büyüdüklerinden teknoloji ile araları oldukça iyi. Farklı ve değişen bir iş tecrübesi arayışları var, bu sebeple X kuşağına göre iş değiştirme sıklıkları daha yüksek. Sadakatleri de daha az, onlar da iş-özel hayat dengesine önem veriyorlar ve hem özerklik hem de yöneticilerinden destek istiyorlar. Onları geliştiren ve saygı duyacakları bir yönetici ile çalışmak istiyorlar. Aynı anda birçok işi yapmaya ve takım üyesi olmaya yatkınlar (Reisenwitz ve Iyer, 2009).

X kuşağı terk edilmiş çocuklar, Y kuşağı ise anne-babası ile en çok vakit geçirmiş kuşak olarak anılıyor. Dolayısıyla öz değer algıları ve kendilerine güvenleri yüksek. Hakkaniyetli bir maaş, empatik bir yönetici, iş-özel hayat dengesi olduğunda motive oluyorlar. İstedikleri herşeyi başarabileceklerine olan inançları, hızlı yükselme arzuları, girişimci ruhları, çok yönlü oluşları

ve teknolojiye hâkim oluşları işyerlerine enerji ve motivasyon getiriyor. Ancak yönetilmeleri zor çünkü gereksiz gördükleri tüm kuralları sorguluyor, kararlara katılmak istiyor, anlık geribildirim ve direk yönlendirme istiyorlar. Yeniliğe açıklık, başarı odaklılık ve takım oyunculuğu diğer özellikleri arasındadır (Nambiyar, 2014).

Her ne kadar iyimserliklerini korudukları söylene de; 1930'lardan itibaren, Amerika'da yaklaşık 1.4 milyon bireyden veri toplayarak yaptıkları çalışmada Twenge ve Campbell; narsizm, endişe ve depresyonun patlama kuşağından (1946-1964), Y kuşağına (1981-2000) artış gösterdiğini bulmuşlardır (Macky, Gardner ve Forsyth, 2008). Kişisel değişkenlerin kişisel farklılık ve bireysel düzlemde yaşanan hayat olaylarından yoğunlukla etkileneceği göz önünde bulundurulduğunda, X kuşağı için yapılan "kötümser" ve Y kuşağı için yapılan "iyimser" yorumlarının geçerliliği sorgulanabilir gözükmektedir.

2.6. Z Kuşağı

Amerika'da İkiz Kulelerin yıkılışı, Irak Savaşı, Avrupa Birliği'nin yükselişi, 2004 Hint Okyanusu Depremi ve Tsunami, 2008 Ekonomik krizi, dünya genelinde terör saldırılarının yaygınlaşması ve küreselleşmenin artışı bu kuşağı etkileyen önemli tarihsel olaylardır. 'İnternet kuşağı' olarak da adlandırılan bu kuşak, yeni teknolojik imkânlarla iletişim ve ulaşım kolaylıkları ile hep bir arada bulunmaktadır. Uzaktan da ilişki kurabildikleri için yalnız yaşadıkları ve yaşayabilecekleri savunulmaktadır. Aynı anda birden fazla konu ile ilgilenilme becerilerini geliştirdikleri söylenebilir (Adıgüzel, Batur ve Ekşili, 2014).

Dijital dünyaya doğan ilk nesil olduklarından, teknolojiyi hayatlarına entegre ettikleri ve sosyal ağ üyelikleri, sanal oyunlara düşkünlükleri; bunun yanı sıra bilgiye sınırsız erişim imkanlarını iyi kullanarak yoksulluk, eşitsizlik, iklim değişikliği gibi global konulara ilgi duymaları ve yüksek adapte olma yetenekleri ile tanınırlar. Yeniliğe açık, iyimser, yetenekli, hedef odaklı, iyi eğitilmiş, özgüveni yüksek, kolay sıkılan bir yapıya sahiptirler. Yüksek özgüvenleri narsist gibi algılanmalarına, çabuk sıkılarak işten uzaklaşmaları tembel gibi algılanmalarına, hızlı yükselme istekleri ve saldırgan tavırları ise kendilerinden önceki kuşaklar ile çatışmalarına sebep olabilir (Maioli, 2016). Aynı anda birden fazla mesaj yazma, okuma, oyun oynama ve sosyal ağda gezinme gibi becerileri vardır. Dolayısıyla dikkatleri kısa sürede dağılabilir ve bu sebeple basit mesajlar vererek amaca yönelen iletişim kurma daha etkin sonuçlar verebilir (Törocsik, Szucs & Kehl, 2014). En yaşlısının 17 yaşında oluşu sebebiyle Z kuşağının henüz iş hayatına atılmadığı ve üniversiteye yeni başlama aşamasında olduğu; dolayısıyla bu kuşağın özelliklerine ilişkin bilgilerin kısıtlı ve tahminlere dayalı oluşu göz önünde bulundurulmalıdır.

Bu noktaya kadar kuşakların genel özellikleri özetlendi. Gelecek bölümde öğrenme stilleri konusu üzerinde durularak, çalışmanın esas önemli kısmı olan öğrenme stillerinin kuşaklar arası değişimine geçiş yapılacaktır. Z kuşağının eğitime yönelik öneriler sonuç bölümünde yer almaktadır.

3. ÖĞRENME STİLLERİ

Davranıştaki kalıcı değişim olarak tanımlanan öğrenme gözlemlenebilir olarak; bireyin dış çevreden gelen uyarana kolayca adapte olabilme becerisinin gelişmesine işaret eder (Curry, 1983). O halde öğrenmenin gerçekleşmesi için bilginin özümsemiş olması gerekmektedir, aksi takdirde öğrenilenler kısa dönem hafızadan uzun dönem hafızaya aktarılamayacak ve unutulacaktır. Bireyin yeni bilgiyi özümsemişi ve bu bilgiye paralel olacak şekilde beceriler geliştirme süreci ise öğrenme stildir (Zapalska ve Brozik, 2006). Öğrenme stili, bireysel farklılıkların araştırılması ile gündeme gelen ve eğitim araştırmalarında geniş yer tutan bir konu olmuştur. Özellikle uzaktan eğitim metotlarının gelişmesi ve teknolojinin insan hayatına entegre olması ile birlikte, tercih edilen öğrenme stilleri çeşitlilik göstermeye başlamıştır.

Honey ve Mumford modeline göre öğrenme stilleri dörde ayrılmaktadır. Aktivistler (activists); okuma veya dinleme yerine yaparak öğrenmeyi tercih ederken; yansıtıcılar (reflectors) karar vermeden önce mümkün olabildiğince çok bilgi toplamayı, gözlem yapmayı ve başkalarının fikirlerini almayı severler. Teorisyenler (theorists) topladıkları bilgileri eski bilgileri ile derler ve bilgiler arası bağlantılar kurarak detaya inerler. Faydacılar (pragmatists) problem çözmeye odaklanırlar ve edindikleri bilginin sonuca katkısı olup olmayacağına bakarak bilgi toplarlar (Pritchard, 2009). Modele göre tüm insanlarda bu stiller mevcuttur ancak ağırlığı değişkendir. O halde bir bireyde baskın olan birden çok öğrenme stili olabilir. Bu stillere göre; bilgiyi toplama yeni bilgi üretme- bir diğer deyişle öğrenme farklılaşmaktadır. Örneğin teorisyen stili ağır basan bir birey okumaya ve dinlemeye ağırlık verirken; aktivist yönü ağır basan deneme yanılma yöntemi ile öğrenmeyi tercih edecektir. Bir teorisyen için detaylı bilgi toplama ihtiyacı varken; bir faydacıya göre detaydan ziyade bilginin sonuca katkısı önemli olacaktır. Aktivist için okumaktan ve teori geliştirmekten ziyade başkalarından sözel veri almak ön plana çıkacaktır.

Kolb tarafından geliştirilen deneysel öğrenme teorisi (experiential learning theory), edinilen bilginin tecrübeye aktarılması ile gerçekleşen bir öğrenmeden bahseder. Teori; somut tecrübe (concrete experience), soyut kavramsallaştırma (abstract conceptualization) olarak bilgiyi alma, yansıtıcı gözlem (reflective observation) ve aktif deney (active experimentation) olarak anılan bilgiyi özümsemeye yönelik öğrenme stillerini içerir (Mainemelis, Boyatzis ve Kolb, 2002). Bilgiyi alma ve özümseme stillerinin farklı kombinasyonları ile oluşan dört farklı öğrenme stili aşağıdaki gibi özetlenebilir (Pritchard, 2009):

- ✓ Tip 1 Somut ve yansıtıcılar: “Neden” diye sorarlar. Gözlem yapma, beyin fırtınası ile farklı fikirlerden yararlanma ve bilgi toplama yöntemi ile öğrenirler. Hayal güçleri gelişmiş ve duyarlıdırlar.
- ✓ Tip 2: Soyut ve yansıtıcılar: “Nedir” diye sorarlar. Bilgiyi mantıksal bir çerçeve içinde organize ederek ve gözlem yaparak; bilgiyi özümseyip yansıtarak öğrenirler.
- ✓ Tip 3: Soyut ve aktif: “Nasıl” diye sorarlar. Deneme yanılma yoluyla öğrenirler, bu sebeple problem çözmeyi ve teknik detaylarla uğraşmayı severler.
- ✓ Tip 4: Somut ve aktif: “Eğer böyle olsaydı ne olurdu” diye sorarlar. İnsan odaklıdırlar, tecrübe ederek öğrenmeyi ve mantıktan ziyade hislerine göre hareket etmeyi severler.

Diğer öğrenme stilleri görsel öğrenme: resim ve diyagramları okuyarak öğrenme; basılı kaynaktan öğrenme: okuyarak ve yazarak öğrenme; denetçi öğrenme: sözel bilgiyi dinleyerek ve tekrar ederek öğrenme, etkileşimsel öğrenme: karşılıklı konuşarak ve bilgi paylaşarak öğrenme, dokunarak öğrenme: çizerek ve parçaları birleştirerek öğrenme, kinestetik öğrenme aktif katılımı ve uygulayarak öğrenme olarak sınıflandırılabilir (Schermmerhorn, Hunt, Osborn ve Uhl-Bien, 2011).

4. ÖĞRENME STİLLERİNİN KUŞAKLAR İLE İLİŞKİSİNE YÖNELİK BULGULAR

Kuşaklar arası farklılıkların öğrenme stilleri ile olan ilişkisine yönelik yapılan yazın taraması sonucu ortaya çıkan büyük resim; farklı kuşakların farklı öğrenme stillerini tercih etmeleri sebebi ile eğitim metotlarının çeşitlendirilmesini öngörmektedir. Örneğin; nüfus patlaması kuşağı için etkin yöntemler ders anlatma, detaylı ders içerikleri dağıtma, not almalarını teşvik etme ve konuyu kendileri ile özdeşleştirmeleri için kısa ödevler verme, X kuşağı için uzaktan eğitim yöntemleri ile istedikleri anda eğitim materyaline ulaşma şansı verilmesi ve öğrenme çıktılarının yanı sıra sınavda nelere odaklanmaları üzerine detaylı bilgilendirmeler yapılması, Y kuşağı için ise simülasyonlar, grup aktiviteleri ve oyunlar ile eğitimi zenginleştirme tavsiye edilebilir (Johnson ve Romanello, 2005). Bu tavsiyelere göre nüfus patlaması kuşağının denetçi ve basılı kaynaktan öğrenme; X kuşağının Honey ve Mumford modelinde bahsedilen

faydacı öğrenme, Y kuşağının ise etkileşimsel ve kinestetik öğrenme stillerini benimsemiş olabileceği öngörülebilir.

X kuşağının teknolojiyi kullanma becerisi, iş-özel hayat dengesine önem vermesi, iş güvencesi yerine kendilerini tatmin eden iş arayışları ve bu yüzden kendilerini geliştirme ihtiyaçları nedeniyle kendilerine faydası olacak bilgiyi görseller aracılığı ile ve kendi tercih ettikleri zaman aralıklarında ulaşabilmeleri (Caudron, 1997), faydacı öğrenme stiline ve uzaktan eğitim metotlarına gönderme yapmaktadır. İnternet tarafından şekillendirilen Y kuşağı içinse, aktif bilgi arayıcıları ve birbiriyle çelişen bilgileri karşılaştırma istekleri sebebiyle daha yenilikçi, meraklı ve kendine güvenli yakıştırmaları yapılmaktadır (Dede, 2005). O halde milenyum kuşağı bilginin farklı versiyonlarına çok kaynaktan ve hızlı şekilde ulaşmayı tercih eden ve “neden” kuşağı olarak da bilindiklerinden, Kolb modelinde yer alan “somut ve yansıtıcı” öğrenme stilini tercih eden bir kuşak olabilir. Başarı odaklı, kendilerine güvenli, öğrenmeye açık ve bilgiyi sorgulayan bu nesil için yapılandırılmış ders planları, takım çalışmaları, oyunlar ve yaparak öğrenmeye olanak sağlayan simülasyonlar önerilmektedir (Wilson ve Gerber, 2008). Görsel öğrenme stiline ağırlık verdikleri ve basılı kaynakları okumaktan kaçındıkları bir diğer bulgudur (Weiler, 2004).

Nüfus patlaması kuşağı geleneksel eğitim metotları ile yetişmiş, teknoloji ile büyümemiş bir nesildir. Dolayısıyla anlatılan dersleri dinledikleri, yazılı ödevler ve teknik projeler hazırlayarak yükseköğrenim aldıkları düşünüldüğünde; okuma, yazma, dinleme ve deneme-yanılma yoluyla öğrenme gibi geleneksel öğrenme stillerine ağırlık vermiş oldukları düşünülebilir. Öte yandan X kuşağı teknoloji ile büyümüş, dönemlerinde işsizlik ve durgun ekonomik koşulları tecrübe etmiş, bunun yanı sıra yükseköğrenim görme oranı hatırı sayılır derecede artmıştır. Bu koşullar altında hayat boyu öğrenmeye adanan ancak iş-özel hayat dengesine de önem veren, teknolojiyi de kullanabilen bu kuşağın kendilerine faydası olacak bilgiyi seçerek, görsel ve kinestetik olarak öğrenme stillerine ağırlık verdikleri düşünülebilir. Milenyum kuşağı ise internet ile büyüdüğü için aynı anda farklı kaynaktan görsellere ulaşma, oyun oynama, web forumlarında paylaşılan farklı fikirlerden faydalanma gibi yöntemlere aşina olmuştur. Dolayısıyla bu nesil için detaylı yönlendirmelerin, geribildirimlerin, desteğin, eğitim materyalinin ilgi çekici görseller ve simülasyonlar ile sağlanması, ders kitapları okutma ve yazılı ödevler yaptırma yerine takım çalışmalarının özendirilmesi tercih edilebilir.

5. SONUÇ: Z KUŞAĞININ ÖĞRENME TATMİNİNİ VE ETKİNLİĞİNİ ARTTIRMAK İÇİN HANGİ YÖNTEMLERİ BENİMSEYEBİLİRİZ?

Henüz yaşlarının küçük olması sebebi ile yükseköğrenim hayatına yeni atılacak olan Z kuşağı hakkında bilgimiz sınırlı. Ancak kuşaklar arası farklılaşmaya bakıldığında; bu yeni neslin öğrenme stillerine yönelik birtakım öngörülerde bulunmak mümkün.

- ✓ Kendilerine yüksek özgüvenleri sebebiyle başkalarının görüşlerini dinlemekten ziyade yaparak öğrenmeyi tercih edecekler- *aktivist*.
- ✓ Bilgiyi çok kaynaktan okuma ve bilgiler arası bağlantı kurarak detaylı teoriler üretmek yerine - *teorisyen*, daha kısa sürede daha az ama faydalı bilgi kaynağına erişmeyi tercih edecekler- *faydacı*.
- ✓ Sanal oyunlara ve ağlara olan düşkünlükleri sebebiyle bilgiyi *soyut kavramsallaştırma* yoluyla, kendilerine olan inançları sebebiyle *aktif deney* yoluyla öğrenmeyi tercih edecekler.
- ✓ *Basılı kaynakları okuma ve bilgiyi denetleme yerine görsel, etkileşimsel ve kinestetik öğrenme stillerine ağırlık verecekler.*

O halde Z kuşağına faydalı olacak üniversite eğitimi için akademisyenlere neler önerilebilir?

- ✓ Dersin öğrenme çıktıları, bu çıktıların öğrenciye ne fayda sağlayacağı, hangi beceri ve yeteneklerinin gelişeceği konusunda ikna edilmeliler. Ancak bu şekilde anlatılan konuları ve yaptıkları ödevi sorgulamayı bırakarak, enerjilerini kendilerine faydalı olan aktivitelere adayabilirler.
- ✓ Ders içeriğine ve dersin işleniş metotlarına yönelik öğrenci önerileri alınmalıdır. Kendilerini etkileyen konularda inisiyatif almaları özgüvenlerini tehdit eden otoriter havayı kırarak, derse yönelik olumlu tutum geliştirmelerine katkıda bulunacaktır.
- ✓ Okuma notları vermek ve not tutmalarını teşvik etmek akademik eğitimin vazgeçilmezidir. Ancak ders sınıf içi etkinliklerle, ilgi çekici görseller ile ve ders konusu ile direkt ilgisi kurulabilen takım oyunları ile zenginleştirilmelidir. Böylece öğrenci tecrübe ederek öğrenme stilini deneyimleyebilir.
- ✓ Öğrencilerin ihtiyaç duydukları zamanda destek ve yönlendirme almaları için sanal tartışma grupları kurulabilir ve ders materyalleri bu gruplar üzerinden öğrenci ile paylaşılabilir.

Çalışma ikincil kaynaklardan derlenen bilgilerin yorumlanması ve geleceğe yönelik öngörülerde bulunması ile tamamlanmıştır. Kısıtlılıklar çalışmada sunulan bilgilerin ilgili kaynaklar ile sınırlı olması ve Z kuşağına yönelik henüz zengin bir bilgi birikiminin oluşmamış olmasıdır. Dolayısıyla öngörülerin test edilme ihtiyacı ve gelecek çalışmaların Z kuşağı hakkında sunacağı bilgi birikimiyle zenginleştirilmesi gerektiği göz önünde bulundurulmalıdır.

KAYNAKÇA

- ADIGÜZEL, O., BATUR, Z. H., EKŞİLİ, N. (2014), "Kuşakların Değişen Yüzü ve Y Kuşağı ile İlgili Ortaya Çıkan Yeni Çalışma Tarzları: Mobil Yakalılar", Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Vol: 19, No:1, s: 165-182.
- BICKEL, J., BROWN, A. (2005), "Generation X: Implications for Faculty Recruitment and Development in Academic Health Careers", *Academic Medicine*, Vol: 80, No:3, s: 205-210.
- CAUDRON, S. (1997), "Can Gen Xers Be Trained?", *Training & Development*, s: 20-24.
- CURRY, L. (1983), "An Organization of Learning Styles Theory and Constructs", Paper presented at the 67th Annual Meeting of the American Educational Research Association, April 11-14, 1-26.
- DEDE, C. (2005), "Planning for Neomillennial Learning Styles: Implications for Investments in Technology and Faculty", *Educause Quarterly*, Vol: 28, No: 1, s: 7-12.
- JOHSON, S. A., ROMANELLO, M. L. (2005), "Generational Diversity: Teaching and Learning Approaches", *Nurse Educator*, Vol: 30, No: 5, s: 212-216.
- LOSZYK, B. (1997), "Generation X: What They Think and What They Plan to Do", *The Futurist*, March-April, s: 39-45.
- MACKY, K., GARDNER, D. Ve FORSYTH, S. (2008), "Generational Differences at Work: Introduction and Overview", *Journal of Managerial Psychology*, Vol: 23, No: 8, s: 857-861.
- MAINEMELIS, C., BOYATSIZ, R. E., KOLB, D. A. (2002), "Learning Styles and Adaptive Flexibility: Testing Experiential Learning Theory", *Management Learning*, Vol: 33, No: 1, s: 5-33.
- MAIOLI, E. (2016), "New Generations and Employment – An Exploratory Study about Tensions between the Psycho-social Characteristics of the Generation Z and Expectations and Actions of Organizational Structures Related with Employment", *Journal of Business*, Vol: 2, No: 1, s: 1-12.

- MANGOLD, K. (2007), "Educating a New Generation: Teaching Baby Boomer Faculty about Millennial Students", *Nurse Educator*, Vol: 32, No: 1, s: 21-23.
- Milliyet Gazetesi: Sosyal Kuşaklar, Yazan Nizamettin Biber, 30 Eylül 2012, URL: blog.milliyet.com.tr, Erişim 12.02.2017.
- NAMBIYAR, S. (2014), "Aspirations of Gen-Y towards the Quality of Work-Life", *International Journal of Multidisciplinary Approach and Studies*, Vol:1, No: 4, s: 328-340.
- ORTNER, S. B. (1998), "Generation X: Anthropology in a Media Saturated World", *American Anthropological Association*, Vol: 13, No: 3, s: 414-440.
- PENNINGTON-GRAY, L., LANE C. W. (2002), "Profiling the Silent Generation", *Journal of Hospitality & Leisure Marketing*, Vol: 9, No: (1-2), s: 73-95.
- PRITCHARD, A. (2009), *Ways of Learning: Learning Theories and Learning Styles in the Classroom*, 2nd Edition, Routledge, Taylor & Francis Group.
- REEVES, T. C., OH, E. (2008). "Generational Differences", *Handbook of Research on Educational Communications and Technology*, s: 295-303.
- REISENWITZ, T. H., IYER, R. (2009), "Differences in Generation X and Y: Implications for the Organizations and Marketers", *The Marketing Management Journal*, Vol: 19, No: 2, s: 91-103.
- ROBERTS, K. (2012), "The End of the Long Baby Boomer Generation", *Journal of Youth Studies*, Vol: 15, No: 4, s: 479-497.
- SCHERMERHORN, J. R., HUNT, J. G., OSBORN, R. N. Ve UHL-BIEN, M. (2011), *Organizational Behavior*, 11th Edition, John Wiley & Sons.
- SUDHEIMER, E. E. (2009), "Appreciating Both Sides of the Generation Gap: Baby Boomer and Generation X Nurses Working Together", *Nursing Forum*, Vol: 44, No:1, s: 54-63.
- TÖROCSIK, M., SZUCS, K., Ve KEHL, D. (2014), "How Generations Think: Research on Generation Z", *Acta Universitatis Sapientiae Communicatio*, Vol: 1, No:1, s: 23-45.
- Türk Dil Kurumu Sözlüğü, URL: www.tdk.gov.tr, Erişim 11.02.2017.
- ZAPALSKA, A., BROZIK, D. (2006), " Learning Styles and Online Education", *Campus-Wide Information Systems*, Vol: 23, No:5, s: 325-335.
- WEILER, A. (2004), " Information Seeking Behavior in Gen Y Students: Motivation, Critical Thinking and Learning Theory", *The Journal of Academic Librarianship*, Vol: 31, No:1, s: 46-53.
- WILSON, M., GERBER, L. E. (2008), "How Generational Theory can Improve Teaching: Strategies for Working with the Millennials", *Currents in Teaching and Learning*, Vol: 1, No:1, s: 29-44.