



Evaluating and improving learning agility in nursing students

Hemşirelik öğrencilerinde öğrenme çevikliğini değerlendirme ve geliştirme

Nagihan Sim Aygül¹
Emine Şenyuva²

Abstract

In order to train future nurse leaders and nurses who are successful in their careers, it is predicted in nursing education that the measurement and improvement of learning agility of nurses starting from their student years will make nurses more successful and stronger individually and professionally. The CHOICES scale, which is one of the scales developed to measure learning agility, measures the learning agility of individuals with its 4 sub-dimensions. These four sub-dimensions are; Mental Agility, Agility in Human Relations, Agility in Change and Agility in Creating Results. It is important to use educational models that improve student learning agility in nursing education. Learning agility of nursing students can be improved with educational models like web-based applications and the internet, project-based learning model, flipped classroom model, simulation applications, clinical internship experiences, etc. which facilitate learning based on experiential learning. It is important to provide institutional support for the development of the learning agility of nursing students, to develop the learning agility of the educators separately and to integrate the practices that improve the learning agility for the students into the education

Özet

Hemşirelik eğitiminde geleceğin hemşire liderlerini ve kariyerinde başarılı hemşireleri yetiştirmek için hemşirelerin öğrencilik döneminden başlayarak öğrenme çevikliğini değerlendirme ve geliştirme uygulamaları yapılmasının hemşireleri bireysel ve mesleki profesyonellik bakımından daha başarılı ve güçlü kılacağı öngörülmektedir. Öğrenme çevikliğini ölçmek için geliştirilen ölçeklerin başında gelen CHOICES ölçeği, 4 alt boyutuyla bireylerin öğrenme çevikliğini ölçer. Bahsedilen dört alt boyut; Zihinsel Çeviklik, İnsan İlişkilerinde Çeviklik, Değişimde Çeviklik ve Sonuç Yaratma Çevikliğidir. Hemşirelik eğitiminde öğrencilerin öğrenme çevikliğini geliştirici uygulamaların yapılması önemlidir. Web tabanlı uygulamalar, proje tabanlı öğrenme modeli, ters yüz sınıf modeli, simülasyon uygulamaları, klinik staj deneyimleri vb. öğrenmeyi kolaylaştırıcı ve yaşayarak öğrenmeye dayalı eğitim modelleriyle hemşirelik öğrencilerinin öğrenme çeviklikleri geliştirilebilir. Hemşirelik öğrencilerin öğrenme çevikliklerinin geliştirilmesi için kurumsal desteklerin verilmesi, eğitimcilerin öğrenme çevikliklerinin ayrıca ele alınması ve eğitimcilerin öğrenciler için öğrenme çevikliğini geliştirici uygulamaları eğitim sistemine entegre etmesi

¹ Dr., nagihansim.aygul@ogr.iuc.edu.tr, Orcid: 0000-0002-2675-3444

² Doç. Dr., Öğretim Üyesi, esenyuva@iuc.edu.tr, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, Hemşirelikte Eğitim ABD, Orcid: 0000-0001-8855-6692

system. It is expected that nursing graduates with high learning agility will be able to cope with the difficulties they will encounter in their future business life more easily and more motivated.

önemlidir. Öğrenme çevikliği yüksek mezun hemşirelerin gelecek iş yaşamlarında karşılaşacakları zorluklar ile daha kolay ve güdülenmiş şekilde başa çıkabilmeleri beklenmektedir.

Keywords: Learning agility, nursing students, improvement of learning agility.

Anahtar kelimeler: Öğrenme çevikliği, hemşirelik öğrencileri, öğrenme çevikliğini geliştirme.

[\(Extended English summary is at the end of this document\)](#)

Giriş

Hemşirelik eğitimi dünyadaki teknolojik değişimler, yeni nesil öğrenci profili ve yönelim farklılıklarından etkilenmektedir (Şenyuva, 2019; Yılmaz Kuşaklı ve ark., 2019). Hemşirelik eğitimi ülkemizde 1955'ten beri lisans ve 1968'den beri de lisansüstü eğitimler ile gelişim ve değişim yolculuğunu devam ettirmektedir (Ergöl, 2011). Son birkaç yıla kadar eğitim sınıfı içi öğrenen merkezli uygulama ağırlıklı gelişmeye devam ettiyse de yaşadığımız Covid-19 pandemisi nedeniyle online veya hibrit eğitim uygulamaları hızlıca uygulanmaya başlanmıştır. Öğrencilerin ve eğitimcilerin online eğitim sürecine uyum sağlamaları kolay olmasa da sağladığı güvenli eğitim ortamı ile faydalı olmuştur. Öğrencilerin ve eğitimcilerin öğrenme çeviklikleri derecesinde bu yeni uygulamalara ve değişimlere uyum sağlama durumları değişkenlik göstererek öğrenme süreçlerini deneyimlemişlerdir.

Yaşayarak öğrenme “bireylerin zorlayıcı deneyimlere maruz kalması ve daha sonra bu deneyimlerin sonuçları üzerine düşünmeleri ile öğrenmenin gerçekleşmesi” dir. Bir başka ifadeyle yaşayarak öğrenme “bilginin esas olarak deneyimlere dayanması, yaşadığımız dünyanın önceki insanların deneyimlerinin bir sonucu olarak şekil alması (Dewey, 1938), deneyimin kavranması ve dönüştürülmesiyle yeni bilginin yaratılması süreci” dir. Bireyin, sürekli yeni bilgiler edinerek bu deneyimini farklı durumlara uyarlama sürecidir (Kolb, 1984). Bu süreç, geçmiş deneyimlerin değerlendirilerek gelecekteki olası deneyimlerde kullanılmak üzere plan ve hazırlığı kapsamaktadır (Mutlu & Mutlu, 2017). Deneyimlerinden öğrenen bireyler, geçmiş deneyimlerinden elde ettiği “doğru dersleri” gelecekteki durumlara aktarma, bunları kullanma ve yüksek öğrenme çevikliğine sahip olma vb. becerileri taşımaktadır (Hallenbeck ve Leadership, 2016; Lombardo ve Eichinger, 2000).

Yetişkin eğitimi yaklaşımına temellenen öğrenme çevikliği “hızlı bir şekilde değerlendirebilme yeteneği ve deneyimlerden öğrenmeye istekli olma ve bunu yapabilme yeteneği ve sonrasında bu öğrenmeyi yeni veya ilk kez karşılaşılan başka benzer duruma başarılı bir şekilde uyarlayabilme” yeteneğidir (Canaslan ve Güçlü, 2020; Derue ve ark., 2012a; Lombardo ve Eichinger, 2000, De Rue et al., 2012). Yeni deneyimlere açık olma öğrenme ve gelişim fırsatını yaratır. Yaşadıkları zorlu deneyimler veya aldıkları olumsuz eleştiriler nedeniyle kendini yeni deneyimlere kapatan bireylerin öğrenme çevikliği düşüktür. Buna karşın, öğrenme çevikliği yüksek bireyler kendini geliştirmeye ve eleştirilere açık yeni durumlara kolayca uyum sağlayan insanlardır. (Pathak, 2017). Ayrıca bireyler sürekli yeni zorluklarla baş ederken, büyümek ve gelişmek için etkileşimde oldukları kişilerden geri bildirim isteme, kendi düşünce ve bilgilerini olaylara yansıtma, deneyimlerini değerlendirerek uygulama sonuçlarından çıkarımlarda bulunma çabasına girmektedirler (Howard, 2017).

Hemşirelik eğitiminde hemşirelik öğrencilerinin öğrenme çevikliğinin geliştirilmesi ve destekleyici öğrenme fırsatlarının sunulması çalışma hayatına uyum sağlamalarını kolaylaştıracak ve okul veya iş bırakma eğilimlerini azaltabilecektir.

Literatür incelendiğinde öğrenme çevikliği konusunun iş yaşamında verimlilik ve liderlik araştırmalarında geçtiği ancak hemşirelerin veya hemşirelik öğrencilerinin öğrenme çeviklik

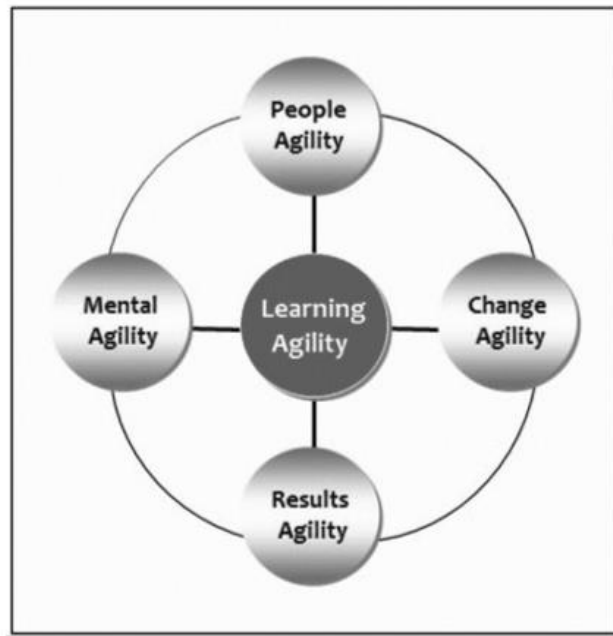
düzeylerini araştıran ve geliştirilmesi için öneriler sunan kaynakların kısıtlı olduğu görülmektedir (Mitchinson, 2014, Pathak,2005, Gravett ve Caldwell, 2016). Halbuki, nitelikli yetişmiş hemşire iş gücünün desteklenmesi için öğrenme çevikliği konusunun araştırılması önem taşır. Bu nedenle hemşirelikte öğrencilikten başlayarak yaşamboyu öğrenmeye uzanan mesleki deneyim tasarımı için öğrenme çevikliğine yönelik araştırmalara ihtiyaç duyulmaktadır.

Yüksek öğrenme çevikliğine sahip olarak mezun olan hemşirelik öğrencilerinin yeni bilgileri daha hızlı öğrenecekleri, hasta, ailesi ve sağlık ekibinin diğer üyeleri ile daha iyi iletişim kuracakları, deneyimlerinden yararlanarak kriz ortamını daha kolay yönetebilecekleri, etik ve tıbbi hata yapma olasılıklarının daha düşük olacağı öngörülmektedir (Bedford, 2017; Hallenbeck ve Leadership, 2016). Ayrıca yeni edindikleri bilgi, beceriler sayesinde değişimin hızlı olduğu bu dönemde ilk kez karşılaştıkları durumlara uyum sağlama, kriz yönetimi, karar verme, sorun çözme ve eleştirel düşünme konusunda yüksek bir performans sergileyebileceklerdir. Öğrenme çevikliği ölçülebilir ve sonuçlarına göre öğrenciler, eğitimciler ve hemşireler öğrenme çevikliğini geliştirici uygulamalara yönlendirilebilir.

Öğrenme Çevikliğinin Ölçülmesi

Son 10 yılın öğrenme çevikliğini değerlendirme hakkındaki bilimsel araştırmalar incelendiğinde çeşitli ölçeklerin kullanıldığı görülmüştür. Bu ölçeklerin ilk üçü; CHOICES, ViaEDGE ve Self-developed Assesment olarak sıralanabilir (De Meuse, 2019).

Öğrenme çevikliği araştırmalarında en sık kullanılan ölçek Lombardo' nun (2000) geliştirdiği CHOICES Questionnaire ölçeğidir (Lombardo ve Eichinger, 2000). Bu ölçek kişilerin bireysel öğrenme potansiyelini ve yeni zorlu durumlarda bilgilerini uyarlayabilme yeteneklerini ölçmeyi amaçlar (Connolly, 2001). Bu ölçek 81 anket maddesini içerir ve öğrenme çevikliğini dört temel boyut ile ele alır. Bunlar; Zihinsel çeviklik, İnsan ilişkilerinde çeviklik, Değişimde çeviklik ve Sonuç yaratma çevikliğidir.



Şekil 1. Lombardo ve Eichinger (2000) Tarafından Önerilen Öğrenme Çevikliğinin Orijinal Kavramsal Modeli (De Meuse, 2017)

Bu dört faktörde katılımcılar 5li likert değerlendirme puanı ile soruları yanıtlamaktadır. Beş' li likert tipindeki ölçeğin yanıt seçenekleri **(5) Her zaman (4) Çoğunlukla (3) Bazen (2) Nadiren ve (1) Hiçbir zaman** şeklindedir. Her katılımcının toplam ölçek puanı da ayrıca hesaplanır.

Lombardo ve Eichinger (2000) ölçek geliştirme çalışmaları sırasında, öğrenme çevikliği puanının kişinin performans ve potansiyeliyle önemli ölçüde ilişkili olduğunu bulmuşlardır ($R^2 = 0.30$, $p < .001$). Connolly ve Viswesvaran (2002), kolluk kuvvetleri personelinin öğrenme çevikliğini incelediği kapsamlı araştırmasında öğrenme çevikliği düzeyi ile IQ ve kişilik özelliklerinin bilinenin ötesinde iş performansı ve terfi edilebilirliğin yordayıcısı olmadığını öngörmüş ve araştırmasının sonucunda öğrenme çevikliğinin IQ ve kişilik yapısı ile ilişkisinin minimal ölçüde olduğunu bulmuştur. Yıllarca süren araştırmalar sonucunda öğrenme çevikliği puan sonuçlarında yaş, cinsiyet, yaşanılan bölge ile anlamlı ölçüde bir farklılık bulunamamıştır (De Meuse ve ark., 2010).

Zihinsel Çeviklik

Zihinsel çeviklik, “karmaşıklık bilgileri algılama konusunda rahat olan, karşılaştığı sorunları dikkatle inceleyen ve farklı konular arasında ortak noktaları birleştirebilen bireyleri” ifade eder. Öğrenme sürecinde tümden gelen veya tüme varımsal bağlantıları kurmak esastır. Jenson’ a (2005) göre beynin sinapsları arasında yeni bağlantılar kurmak için öğrenmenin önceki edinilmiş bilgilerle ilişkilendirilmesi şarttır. Bilgi içeriği duygusal, özgün ve yeni olduğunda sinapslar arasındaki bağlantılar daha hızlı ve güçlü kurulur. Önceden biline bağlantı yapılırsa, öğrenmenin anlamlı ve değerli olma olasılığı daha yükselir. Çünkü bu durumda öğrenilen içerik ile benzer durumlar arasında ilişki kurulmuş olur. Bu durumda öğrenenler daha aktif, öğrenmelerini daha çok işe/çözüme yansıtıcı olabilirler (Ayça, 2019). Zihinsel çevikliği yüksek olan insanlar zorlu durumlarla kolayca başa çıkabilen edindikleri deneyimleri ve bilgileri yeni durumlara uygulayarak sorun çözme becerileri yüksek bireylerdir (De Meuse ve ark., 2010; Derue ve ark., 2012b). Bu kişiler halk arasında pratik zekalı kişiler olarak da tanımlanırlar.

İnsan İlişkilerinde Çeviklik

İnsan ilişkilerinde çeviklik “kendi karakter özelliklerini iyi tanıma ve insanlarla etkin iletişim kurma yeteneği” dir. Öğrenme çevikliğinin insan ilişkilerinde çevikliği boyutunun bireylerde yüksek olması; ekip çalışmasının ve yardımlaşmanın önemli olduğu hemşirelik mesleğinde güvene dayalı ilişkiler kurmada ve yönetmede oldukça önemlidir. Hemşirelerin zor kararlar verme ve bunları duyurma, zor görevleri devretme, değişimi yönetme, olumsuz davranışları yönetme, işbirliği yapma, çatışmayı önleme konusunda etkin olabilmeleri için insan ilişkilerinde çeviklik düzeylerini geliştirmeleri gerekir (Gravett ve Caldwell, 2016). Gravett ve Caldwell'e (2016) göre, günümüz çalışma ortamında güvene dayalı ilişkiler kurmak, yüksek hedefli bir vizyon oluşturmak, zor kararları hızlı almak, hoş olmayan ve zor görevleri delege etmek, değişim etkileyicisi olmak, kötü performans veya davranışla başa çıkmak, ekip ruhu oluşturmak, ekip içinde iş birliğini ve fikir birliğini geliştirmek ve çatışmaları doğru yönetmek için yüksek bir öğrenme çevikliği gerekmektedir. Güvene dayalı güçlü ilişkiler kurmak zaman alır. Güçlü ilişkiler, kişilerarası güvenin gelişmesine, iş birliğinin kurulmasına ve geliştirici geri bildirimlere olanak tanıyacaktır. İlişkileri sağlam tutmak için zaman ve emek gereklidir. Bu emek ve zaman sonuç olarak daha yüksek performans başarı ve istikrar üretecektir.

Kendini tanıma, “bireyin duyguları ve heyecanlarını tanıma yeteneğinin yanı sıra, değişim zorluklarıyla karşılaştığında duygusal davranmak yerine akılcı davranma yeteneği” dir (Gravett ve Caldwell, 2016). Joiner ve Josephs (2007), mesleki benlik saygısı, liderlik idealleri ve başarıma duygusunun kişinin değerleri ile örtüşürerek öz farkındalık gelişiminin olduğunu ileri sürer. Öz farkındalık maddesi diğer öğrenme çevikliği ölçme araçlarında ayrı bir alt boyut olarak alınarak ölçümler yapılmaktadır (Ayça, 2019; Yazıcı, 2020). Ancak Lombardo’ nun öğrenme çevikliği ölçeğinde (CHOICES) insan ilişkilerinde çeviklik alt boyutu ile ele alınır.

Genelde kişiler, kısa vadede getiri tercihiyle hemen harekete geçme veya alacakları aksiyonun uzun vadeli etkilerini bilme arasındaki sonuçları değerlendirirken çoğu zaman kişisel ikilemlerle karşı karşıya kalır. Uzun vadeli etkileri görmezden gelmek, anlık gereksinimlerini karşılama dürtüsü ile

hareket etme sonunda kaybetmek anlamına gelmektedir. İçsel ikilemler, birçok kez bireyin değer ve inançlarının sonucu oluşur. Kendine duyarlı bireyler (self-aware), kendilerine şart/engel koymaksızın duygularının ve duygularıyla ilişkili davranışlarının farkındadırlar. Güçlü yönlerini, yeteneklerini ve hassasiyetlerini bilirler. Bunları geliştirme ve değiştirme konusunda sorumluluk alırlar. Ayrıca diğer insanların da aynı olaylar karşısındaki davranış tepkilerini gözlemler ve davranışlarını bu öğrenmelere göre düzenleyebilirler (Joiner, 2008).

Değişimde Çeviklik

Değişim çevikliği “bireylerin merakı, fikirlere olan tutkuları, deneyimleme çabaları ve beceri geliştirme istekleri, deneyim kazanmak için yeni durumlarla ve zorluklarla karşılaşma isteklilikleri” dir (Lim ve ark., 2017, De Meuse ve ark., 2010). Cashman (2013) değişim çevikliğini “yeni deneyimlere açık olarak deneyimden keyif alma ve değişim nedeniyle oluşan konfor alanının bozulması ile etkin bir şekilde başa çıkma” olarak tanımlamıştır. De Meuse (2017) göre, yüksek değişim çevikliğe sahip olan kişiler değişime hazırlanmak için ilk olarak yenilik konusunu araştırmayla işe başlarlar. Konu hakkında bilgi edinerek ve eğitimler alarak yani kendilerini donanımlı hale getirerek örgütsel değişimde etkin rol alırlar (De Meuse, 2017). Diğer bir ifadeyle değişime kendilerini kolayca uyarlamak için kendilerini hazırlamaktadırlar (Yockey ve Kralowec, 2015). Nasıl öğreneceğini bilen bireyler, denemekten ve denerken hata yapmaktan çekinmezler. Değişime kolaylıkla uyum gösterebilen değişim çevikliği yüksek bireylerin, yaşadıkları değişim ve öğrenme süreci yaşamlarının doğal bir parçası gibidir. Bu kişiler, merak duygularını da besleyerek, problemleri bir durumla karşılaştıklarında kolaylıkla yeni yaklaşımları deneme konusunda uyum gösterebilmektedirler. Yaşanılan olayları kişisel ve duygusal almadan objektif değerlendirip yeni bir bakış açısı ile bakabilirler. Bu da onların eleştirel düşüncelerinin gelişmesine oldukça yardımcı olur. Bu nedenle değişim çevikliği yüksek olan bireylere sağlık bakım hizmetlerinin ihtiyacı olduğu ve giderek de bu ihtiyacın artacağını söylemek doğru olur (Cashman 2013, Kaya ve Argon, 2021).

Sonuç Yaratmada Çeviklik

Karar almak için mevcut bilgileri kullanmak, doğru aksiyon alma ve ilerlemenin yoludur. Toplanan veriler doğrultusunda varılan sonuçlar bireylerin kariyer başarısına ve örgütlerin ilerlemesine yön vermektedir. Sonuçlara odaklanma çevikliği, “birden fazla uygulanabilir çözüm üretme ve değişkenler ve etkileycileri değerlendirerek optimum fayda verecek seçeneği seçme yeteneği” dir (Gravett ve Caldwell, 2016). Kişinin kendini disipline ederek karşılaştığı problemleri çözmek için sistematik bir süreç yaklaşımı kullanması ve problemlere etkin çözümler üretmesi gerekir. Sonuç odaklı çevikliği yüksek bireyler, ilk kez karşılaştığı olaylarda da dahil, her zaman başkalarına yol gösterir ve önemli bir liderlik etkisine sahiptirler. Bu bireyler, birlikte çalıştıkları kişilerin de performanslarının artması için çaba gösterirler. Çünkü ekibin motivasyonunun başarı kazanmadaki önemine inanırlar. Genel olarak ulaşmak istedikleri kariyer hedefine doğru kitlenirler ve başarının kendi çalışma ve çabasına bağlı olduğunun farkındadırlar. Yeterince başarı elde edemediklerinde, sorumluluğu alarak kararlı bir şekilde yeni bir çözüm yolu aramaya başlarlar. Çünkü liderlik yapıları sayesinde bir takımında olduklarında herkesin daha çok çalışması ve motive olması için ellerinden geleni yapacaklarına inanırlar (Harvey ve De Meuse, 2021).

Hemşirelik Öğrencilerinde Öğrenme Çevikliğini Geliştirme

Öğrencilerde öğrenme çevikliği alışıla gelmedik bir durum ve problem ile karşılaşıldığında öğrencinin farklı çözüm yolları üretebilme yeteneğidir. Öğrenme çevikliğini bireysel olarak geliştirilebilen bir yetenek olarak tanımlarsak, bu yeteneğin öğrencinin okul notlarıyla ilgili olmadığını söyleyebiliriz. Yapılan bazı araştırmalar GPA 3,5 ve 4 puan öğrencilerin öğrenme çevikliği ölçek ortalama puanlarının daha yüksek olduğunu bulsa da kesin bir etkisi vardır denemez.

Meraklı olan ve konfor alanı terk ederek kendini geliştiren buna ek olarak liderlik özelliği taşıyan öğrencilerin öğrenme çevikliği diğerlerine göre daha yüksektir (Yim ve Lee, 2021). Öğrenme çevikliği ve lider başarısı arasındaki ilişkiyi inceleyen yirmi saha çalışmasının gözden geçirildiği bir meta-analize göre, hem lider performansı ($\rho = 0,74$) hem de potansiyel yetenek ($\rho = 0,75$) arasında güçlü bir ilişki olduğu kanıtlanmıştır (De Meuse, 2019). Bu veriye dayanarak denebilir ki; öğrenme çevikliği yüksek öğrenciler liderlik potansiyelleri sayesinde gelecekte daha başarılı olabilirler.

Hemşirelik eğitimi sağlık alanındaki teknolojik gelişmeleri takip etmesi nedeniyle her ders dönemi eğitimcilerin kendilerini ve eğitim materyallerini güncellenmelerini gerektirir (Ayça, 2019). Son yıllarda öğrencinin merkeze alındığı yaşayarak öğrenme ve aktif öğrenme yöntemlerinin eğitimde kullanılmasının yaygınlaştığı görülmektedir (Arslan Yürümezoğlu ve ark., 2021). Bunların bazılarının öğrenme çevikliğini geliştirici etkileri olduğu öngörülmekle beraber yeni araştırmalara ve değerlendirmelere ihtiyaç vardır. Öğrencilerde öğrenme çevikliğini geliştirdiği düşünülen uygulamalardan birkaç örneğe yer vermek gerekirse;

Web tabanlı araçlar

2000'li yıllarda doğan ve şu anda genel olarak hemşirelik eğitimi için üniversite sıralarında bulunan öğrenciler literatürde “Z kuşağı” denmektedir. Z kuşağı öğrencilerinin teknolojiyi kullanmaya çok yatkın olduğu ve teknolojiyi araçtan öte yaşamlarının bir parçası gibi görme algılarının olması araştırmacılar tarafından ifade edilmektedir (Yılmaz Kuşaklı ve ark., 2019). Hemşirelik eğitiminde web tabanlı araçların öğrenen merkezli bir yaklaşıma dayalı olması nedeni ile eğitimlerde web tabanlı eğitim araç ve materyallerinin kullanılmasının öğrencilerin öğrenme becerilerine ve çevikliklerine katkı sağlayabileceği düşünülmektedir (Arslan Yürümezoğlu ve ark., 2021).

Derslerde olabildiğince internet bağlantılı oyunlaştırılmış içerik ve etkileşimli öğretim yöntemleri kullanması öğrencilerin öğrenme sürecine katılımını arttırmaktadır. Sakai, Blackboard, Moodle, Akademik LMS, hem öğrenme yönetim sistemi hem de canlı ders yapabileceği özelliği olan Microsoft Teams ve Google Classroom gibi web araçlarının genellikle online derslerde bazen de sınıf içi derslerde kullanıldığı görülmektedir. Videolar, ses, yazışma sohbeti ve etkileşimli tahta da dahil olmak üzere eş zamanlı olan araçların kullanımı, öğrenciler ve eğitici arasında etkileşimi arttırmaktadır. Buna ek olarak, akıllı telefon uygulamaları da derslerde öğrencilerin öğrenmeye olan ilgilerini canlı tutma etkisine sahip olmaktadır (Arslan Yürümezoğlu ve ark., 2021; Chen ve Saud, 2021; Wu, 2014; Yılmaz Kuşaklı ve ark., 2019).

Proje tabanlı öğrenme

Öğrencilerin “projeler yoluyla gerçek yaşamda kullanılabilir ürünler geliştirmelerini ve bunları bilginin yapılandırılmasına dahil etmelerini sağlayan öğretim yöntemine proje tabanlı öğretim” denmektedir. Eğitimci tarafından ortaya konulan ilgi çekici bir konu, öğrenme hedeflerine ulaşma, öğrenci katılımı, öğrenciler arasında iş birliği yapma ve somut ürünlerin üretilmesi sürecinden oluşur. Öğrencilerde potansiyel olarak öğrenmede mükemmelliği hedefleyerek, eleştirel düşünme ve problem çözme yeteneklerini geliştirir (Márquez Lepe ve Jiménez-Rodrigo, 2014; Wu, 2014). Proje tabanlı öğrenme uygulamalarında eğitimciler öğrencilerin birbirleriyle olan etkileşimlerini arttırmak için web tabanlı uygulamalardan da yararlanabilir. Örneğin, öğrencilerin projelerini sergilemeleri için, farklı zamanlarda Piktchart, Flipgrid, Powtoon ve Brainpop kullanılabilir veya eş zamanlı derslerde web uygulamalarının çalışma odaları kullanılarak da paylaşımlar yapılabilmektedir (Arslan Yürümezoğlu ve ark., 2021).

Tersyüz Sınıf Modeli

2007 yılında Ters yüz sınıf modeli Bergmann ve Sams’in en iyi sınıf içi öğrenme nasıl olur? sorusuna cevap aramalarıyla ortaya çıkan yeni bir öğrenme modelidir (Bergmann ve Sams, 2015). Geleneksel öğretim yönteminin aksine konu hakkında okuma ve araştırma yapma ve bilgi edinmeyi dersten önceye taşımakta, sınıf içinde ise öğrencilerle öğrenen merkezli iş birlikli etkinliklerin

yürütülmesi sağlanmaktadır. Böylece Bloom'un bilişsel alan basamağına göre kavrama ve bilgi düzeyindeki öğrenmeler ders öncesinde gerçekleştirilirken, uygulama-analiz-sentez gibi daha üst düzey olan öğrenmeler ise sınıf içerisindeki süreye alınmaktadır. Bu yöntemde, eğitici konu ile ilgili var olan içerikleri ders öncesi paylaşmakta, derste ise örnek durumlar incelemekte, konunun uygulama kullanımını açıklamakta ve soru-yanıt ile farklı fikirler sınıf ortamında tartışılmaktadır. Konuların teorik bölümlerinin öğrenci tarafından ders dışında öğrenilmesini ve ders süresi içinde bol miktarda uygulama yaparak daha akılda kalıcı, etkili ve sentez düzeyinde öğrenmeler gerçekleştirmeyi hedeflemektedir (Aydın ve Demirel, 2017; Roehl ve ark., 2013). Yapılan araştırmalar ters yüz öğrenme modeli uygulandığında öğrencilerin akademik başarısının arttığını göstermektedir (Arslan Yürümezoğlu ve ark., 2021; Bergmann ve Sams, 2015; Karaca, 2016).

Simülasyona Dayalı Öğrenme:

Öğrencilerin hasta bakım yönetiminde yeterliliğinin geliştirmesi ve yetkinlik kazanmaları için yaygın olarak kullanılan yöntemlerinden biri simülasyondur. Yaşayarak öğrenme kuramı temeline dayanan simülasyon uygulamaları, öğrencilerin gerçek iş/uygulama ortamına hazırlanmasında yardımcı olmaktadır. Simülasyon uygulamaları, gerçek uygulama ortamının özelliklerini yaratmak için tasarlanan teknik veya araçlardan oluşur. En geniş tanımı ile simülasyon "bir olay, etkinlik ya da gerçek yaşam durumlarının gerçeğe uygun bir modelinin geliştirildiği ya da gerçeğe yakın koşulların oluşturulduğu, taklit edildiği veya tekrar yapılandırıldığı bir yöntem" dir (Karagözoğlu, 2018; Li ve ark., 2022).

Hemşirelik eğitiminde simülasyon uygulamalarının basitten zora doğru, gerçekliğe benzerliğini artıran birçok farklı çeşidi bulunmaktadır. Hasta güvenliği, maliyet, etik ve yasal yaptırımlar nedeniyle sağlık eğitiminde gerçek hastalar üzerinde öğrencilerin uygulama yapma olanakları sınırlıdır. Bu nedenlerle simülasyon uygulamalarının en basitinden artırılmış gerçeklik (VR) simülasyon uygulamalarına kadar son 20 yılda tüm dünyada sağlık eğitiminde kullanımının geliştiği ve yaygınlaştığı görülmektedir (Durmaz Edeer ve Dicle, 2015; Karagözoğlu, 2018; Li ve ark., 2022).

Karagözoğlu' nun hemşirelik ve tıp öğrencilerini dahil ettiği araştırma projesinde, etkili bir senaryo ve yüksek gerçeklikli bir simülasyon uygulama eğitimi ile öğrenciler arasında ekip iş birliği, problem çözme becerisi ve otonomi düzeyinin artırılabilirliği sonucuna ulaşılmıştır (Karagözoğlu, 2018). Hemşirelik öğrencilerinin öğrenme çevikliğinin geliştirilmesinde, simülasyon uygulamalarının eleştirel düşünme ve problem çözme becerilerini olumlu etkilemesi nedeni ile kullanılmasının etkili olacağı düşünülmektedir.

Klinik Staj Uygulamaları:

Hemşirelik eğitiminde teorik eğitim ve klinik öğretim birbirlerine uyumlandırılmış şekilde uygulanmaktadır. Klinik uygulama süreci öğrencinin teorik bilgilerinin kalıcılığı sağlamak için uygulama yapmasına, karar verme becerilerini geliştirmesi, profesyonel kritik düşünme ve özgüvenlerinin yükseltilmesi gibi birçok olanak sağlamaktadır (Sarıgöl Ordin et al., 2018). Her ne kadar hemşirelik eğitiminde teorik eğitimler ve simülasyona temelli beceri uygulamaları öğrenmeyi destekleyici olsa da gerçek bir uygulama deneyiminin yerini tutması mümkün değildir. Klinik eğitimin öğrencilerin yaşayarak öğrenmesine olanak sağlaması, hemşirelik eğitiminin etkinliğini ve eğitimin verimliliğini etkilemektedir (Karaöz, 2013). Klinik uygulamalarda öğrenciler gerçek hasta ile gerçek hastane ortamında yine gerçek problemleri çözerek öğrenmelerini gerçekleştirirler. Yaşadıkları bu deneyimler öğrencilerin öğrenme çevikliklerini arttırmalarına olanak sağlayabilir. Çünkü öğrenme deneyimlerinin artması ile öğrenme çevikliğinin gelişmesi arasında yapılmış araştırmalara bakarak anlamlı bir ilişki olduğu kanıtlanmıştır (D Meuse, 2019; Derue ve ark., 2012b; Dries ve ark., 2012; Hallenbeck ve Leadership, 2016). Hemşireler arasında yapılan öğrenme çevikliği araştırmalarında deneyim arttıkça hemşirelerin öğrenme çevikliklerinin yükseldiği bulunmuştur.

Sonuç

Çoğunlukla literatürde, öğrenme çevikliği hakkındaki yapılmış araştırmalar iş yaşamı ve lider yetiştirme ile ilgili olsa da hemşirelik eğitiminde geleceğin hemşire liderlerini ve kariyerinde çok başarılı hemşireleri yetiştirmek için öğrencilik döneminden başlayarak öğrenme çevikliğini geliştirme uygulamalarına öncelik verilmesinin hemşirelik mesleğini ve hemşireleri bireysel ve mesleki olarak daha başarılı ve güçlü kılacağı öngörülmektedir. Okul sıralarından başlayan bu örneklerini verilen geliştirici eğitim öğretim uygulamaları yaşam boyu öğrenme felsefesini benimsemiş ve kendini geliştirme isteği olan hemşirelerin öğrenme çevikliğini geliştirici etkiye sahiptir. Hemşirelik eğitiminde öğrencilerin öğrenme çevikliklerinin geliştirilmesi için kurumsal desteklerin verilmesi, eğitimcilerin öğrenme çevikliklerinin ayrıca ele alınması ve eğitimcilerin öğrenciler için öğrenme çevikliğini geliştirici uygulamalar hakkında benimseyici tutum kazanmaları öğrenme çevikliklerini arttırmaya yönelik programların planlanması, uygulanması ve değerlendirilmesi gerekmektedir. Yetiştirilen öğrenme çeviklik puanı yüksek yeni mezun hemşireler gelecek iş yaşamlarında karşılaştıkları zorluklar (keşfedilecek yeni hastalıklar, salgınlar, afetler, yeni sağlık teknolojileri) ile kolay ve daha motive olarak başa çıkabileceklerdir.

Cunnighan ve Sowers (2018) tarafından hemşirelere yapılan sesleniş öğrenme çevikliğini geliştirmeye yönelik bir çağrı kabul edilebilir.

“Elini kaldır! Çoğu zaman karşınıza yeni şeyler öğrenme ve yeni insanlarla çalışma fırsatına sahip olacağınız zorlu görevler çıkar; bunlar sizde yeni beceriler geliştirir ve ayrıca sizi öne çıkarır. Etkili bir lider olmanızda yardımcı olacak beceriler geliştirmeye de yatırım yapmalısınız. Öğrenme çevikliği, duygusal zekâ, mükemmel iletişim becerileri, bunlar başarmanız için kritik öneme sahiptir” (Cunningham & Sowers, 2018).

Sonuç olarak, öğrenme çevikliğinin hemşirelik ve hemşirelik eğitimi alanında yeni bir konu olması nedeniyle bu alanda çeşitli örneklem grupları ile çalışmaların yapılması ve hemşirelik öğrencilerinin ve hemşirelerin öğrenme çevikliğini arttırıcı uygulamaların arttırılması önerilir.

Kaynakça

- Arslan Yürümezoğlu, H., Sezer, H., Şanlı, D., Okumuş, H. (2021). COVID-19 Pandemi Süreci: Hemşire Eğitimcilerin Yeni Roller ve Öğrenen Merkezli Eğitim için Öneriler. *Journal of Anatolia Nursing and Health Sciences*, 24(4), 571–585. <https://doi.org/10.17049/ataunihem.941538>
- Ayça, K. (2019). *Öğrenme Çevikliği, Öğretmen Kalitesi ve Öğretmenin Okulda Kalma Tutumuna İlişkin Öğretmen Görüşleri* [Doktora Tezi]. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Aydın, B., Demirel, V. (2017). Ters Yüz Sınıf Modeli Çerçevesinde Gerçekleştirilmiş Çalışmalara Bir Bakış: İçerik analizi. *Eğitim Teknolojisi Kuram ve Uygulama*, 7(1), 57–77.
- Bedford, C. L. (2017). The Role of Learning Agility in Workplace Performance and Career Advancement. *Doctoral Thesis*, 1–47.
- Bergmann, J., Sams, A. (2015). *Before you Flip, consider this*. North Dakota State University, kappanmagazine.org, V94, N2.
- Cashman, K. (2013) The Five Dimensions of Learning-Agile Leaders. Erişim Tarihi: 6.7.2022 <https://www.forbes.com/sites/kevincashman/2013/04/03/the-five-dimensions-of-learning-agile-leaders/?sh=356da8697457>
- Canaslan, A., Güçlü, N. (2020). Teacher’ s Learning Agility: Scale Development Study. *Kastamonu Education Journal*, 28(5), 2071–2083. <https://doi.org/10.24106/kefdergi.746504>
- Chen, R., Saud, H. (2021). Development and Testing of a Web Application to Improve Entry-to-Practice Pediatric Nursing Competencies: A Proof-of-Concept Study. *Athens Journal of Health and Medical Sciences*, 2021, 1–14. <https://doi.org/10.30958/ajhms.X-Y-Z>
- Connolly, J. (2001). *Assessing The Construct Validity of a Measure of Learning Agility* [Doctorate Thesis]. Florida International University.
- Cunningham, R., Sowers, K. (2018). Nurses at the Top. *American Journal of Nursing*, 118(5), 65–70.

- De Meuse, K. (2019). A Meta-Analysis of The Relationship between Learning Agility and Leader Success. *Journal of Organizational Psychology*, 19(1), 25–35.
- De Meuse, K. (2017). Learning agility: Its evolution as a psychological construct and its empirical relationship to leader success. *Consulting Psychology Journal*, 69(4), 267–295. <https://doi.org/10.1037/cpb0000100>
- De Meuse, K., Dai, G., Hallenbeck, G. S. (2010). Learning agility: A construct whose time has come. *Consulting Psychology Journal*, 62(2), 119–130. <https://doi.org/10.1037/a0019988>
- Derue, D. S., Ashford, S. J., Myers, C. G. (2012a). Learning Agility: In Search of Conceptual Clarity and Theoretical Grounding. *Industrial and Organizational Psychology*, 5(3), 258–279. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2012.01444.x>
- Derue, D. S., Ashford, S. J., Myers, C. G. (2012b). Learning Agility: Many Questions, a Few Answers, and a Path Forward. *Industrial and Organizational Psychology*, 5, 316–322.
- Dries, N., Vantilborgh, T., Pepermans, R. (2012). The role of learning agility and career variety in the identification and development of high potential employees. *Personnel Review*, 41(3), 340–358. <https://doi.org/10.1108/00483481211212977>
- Durmaz Edeer, A., Dicle, A. (2015). Hemşirelik Eğitiminde Simülasyon Kullanımı ve Simülasyon Tipleri. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 12(2), 120–135. <https://doi.org/10.5222/head.2015.121>
- Ergöl, S. (2011). Türkiye’de Yükseköğretimde Hemşirelik Eğitimi. *Yüksek Öğretim ve Bilim Dergisi*, 1(3), 152. <https://doi.org/10.5961/jhes.2011.022>
- Gravett, L. S., Caldwell, S. A. (2016). Learning Agility. *Learning Agility*, December, 64–66. <https://doi.org/10.1057/978-1-137-59965-0>
- Hallenbeck, G.S. (2016). *Learning Agility: Unlock the Lessons of Experience*. Center for Creative Leadership Press. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=e020mww&AN=1251678&lang=de&site=eds-live>
- Harvey, V., De Meuse, K. (2021). *The Age of Agility*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780190085353.001.0001>
- Howard, D. (2017). *Learning Agility in Education: An Analysis of Pre-service Teacher’s Learning Agility and Teaching Performance* [Doctor of Education]. College of Graduate Studies of Tarleton State University.
- Joiner, B. (2008). *Leadership agility*. <https://www.researchgate.net/publication/23318406>
- Karaca, C. (2016). Öğretim Teknolojilerinde Güncel Bir Yaklaşım: Tersyüz Öğrenme. *Eğitim Bilimlerinde Yenilikler ve Nitelik Arayışı* (sayfa: 1171–1182). Ankara: Pegem Akademi. <https://doi.org/10.14527/9786053183563.071>
- Karagözoğlu, Ş. (2018). Senaryo Temelli Yüksek Gerçeklikli Simülasyon Yönteminin Son Sınıf Hemşirelik ve Tıp Öğrencilerinin Ekibin İş birliği, Problem Çözme Becerisi ve Otonomi Düzeyine Etkisi. *Tübitak Projesi* (Sayı. 3001, 216S241).
- Karaöz, S. (2013). Hemşirelik Eğitiminde Klinik Değerlendirme Hemşirelik Eğitiminde Klinik Değerlendirmeye Genel Bakış: Güçlükler ve Öneriler. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi*, 6(3), 149–158. <http://www.deuhyoedergi.org>
- Kaya, A., Argon, T. (2021). Öğretmenlerin Öğrenme Çevikliği ile İlgili Görüşlerinin Kişisel Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 8(1), 249–273.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Englewood Cliffs Prentice Halls, New Jersey.
- Li, Y. Y., Au, M. L., Tong, L. K., Ng, W. I., Wang, S. C. (2022). High-fidelity simulation in undergraduate nursing education: A meta-analysis. In *Nurse Education Today* (Vol. 111). Churchill Livingstone. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2022.105291>
- Lim, D. H., Yoo, M. H., Kim, J., Brickell, S. A. (2017). Learning agility : The nexus between learning organization , transformative learning , and adaptive performance. *New Prairie Press*, 1(1), 1–8.

- Lombardo, M. M., Eichinger, R. W. (2000). High Potentials as High Learners. *Human Resource Management*, 39(4), 321–329. [https://doi.org/10.1002/1099-050X\(200024\)39:4<321:AID-HRM4>3.0.CO;2-1](https://doi.org/10.1002/1099-050X(200024)39:4<321:AID-HRM4>3.0.CO;2-1)
- Márquez Lepe, E., Jiménez-Rodrigo, M. L. (2014). El aprendizaje por proyectos en espacios virtuales: Estudio de caso de una experiencia docente universitaria. *RUSC Universities and Knowledge Society Journal*, 11(1), 76–90. <https://doi.org/10.7238/rusc.v11i1.1762>
- Mutlu, A. P., Mutlu, M. E. (2017). Öğrenme Deneyimi Tasarımı. *Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 39–76.
- Pathak, A.(2017), "Enabling lifelong learning: the key to agility at Thought Works India", *Human Resource Management International Digest*, Vol.25No.1, pp. 4-6. <https://doi.org/10.1108/HRMID-07-2016-0108>
- Roehl, A., Linga, S., Gayla, R., Shannon, J. (2013). *The Flipped Classroom: An Opportunity to Engage Millennial Students Through Active Learning Strategies*.
- Sarıgöl Ordın, Y., Bilik, Ö., Turhan Damar, H., Çelik, B. (2018). Cerrahi Kliniklerdeki Hemşirelik Öğrencilerinin Yansıtma Raporlarından Elde Edilen Öğrenme Deneyimleri. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 6(3), 1–15. <https://doi.org/10.14689/issn.2148-2624.1.6c3s5m>
- Şenyuva, E. (2019). Teknolojik Gelişmelerin Hemşirelik Eğitimine Yansımaları. *Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*, 27(1), 79–90. <https://doi.org/10.26650/FN322556>
- Wu, T. (2014). The use of a mobile assistant learning system for health education based on project-based learning. *Computers Informatics Nursing*, 32(10), 497–503. <https://doi.org/10.1097/CIN.0000000000000089>
- YAZICI, Ş. (2020). Marmara Öğrenme Çevikliği Ölçeğinin Geliştirilmesi, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Journal of History School*, 44(February), 365–393. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29228/Joh41492>
- Yim, K. H., Lee, I. (2021). The effect of achievement motivation on learning agility of nursing students: The mediating effect of self-leadership. *Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, 27(1), 80–90. <https://doi.org/10.5977/jkasne.2021.27.1.80>
- Yılmaz Kuşaklı, B., Yerköy Ateş, A., Çetin, G., (2019). Hemşirelik Mesleğinin Kuşaklararası Değişimi ve Kuşakların Yönetimi. *Sağlık Bilimleri Üniversitesi Hemşirelik Dergisi*, 1(3), 203–208.
- Yockey, R. D., Kralowec, C. J. (2015). Confirmatory factor analysis of the procrastination assessment scale for students. *SAGE Open*, 5(4), 0–4. <https://doi.org/10.1177/2158244015611456>

[Extended English Summary](#)

Nursing education is affected by technological changes, developments, new generation student understanding and differences in the world (Şenyuva, 2019; Yılmaz Kuşaklı et al., 2019). Learning agility is based on adult learning approach; the ability to evaluate quickly and the willingness and ability to learn from experience and then the ability to adapt that learning to a similar situation encountered (Canaslan & Güçlü, 2020; Derue et al., 2012a; Lombardo & Eichinger, 2000)De Rue et al., 2012). Being open to new experiences creates the opportunity to learn and grow. Individuals who close themselves to new experiences due to their difficult experiences or negative criticisms have low learning agility. In addition, while individuals are constantly coping with new challenges, they strive to seek feedback from others, reflect their own thoughts, evaluate their experiences, and make inferences from the results of practice in order to grow and develop (Howard, 2017). On the other hand, individuals with high learning agility are people who are open to self-development and criticism and adapt easily to new situations(Pathak, 2017). Developing nursing students' learning agility and providing supportive education and training opportunities in nursing education will facilitate their adaptation to working life and reduce school or job dropout rates. It is predicted that nursing students who graduate with high learning

agility will learn new information faster, communicate better with the patients, their families and other members of the healthcare team, manage the crisis environment more easily by making use of their experiences, and are less likely to make ethical and medical mistakes. (Bedford, 2017; Hallenbeck & Leadership, 2016). In addition, thanks to their newly acquired knowledge and skills, students will be able to demonstrate a high performance in adapting to new situations, crisis management, decision making, problem solving and critical thinking in this period of rapid change. Learning agility is measurable and according to its results, students, educators and nurses can be directed to practices that improve learning agility. In order to train future nurse leaders and nurses who are successful in their careers, it is predicted in nursing education that the measurement and improvement of learning agility of nurses starting from their student years will make nurses more successful and stronger individually and professionally. The CHOICES scale developed by Lombardo (2000) is the most frequently used scale in learning agility research. (Lombardo & Eichinger, 2000). The purpose of this scale is to measure the individual learning potential of individuals and their ability to adapt their knowledge in new challenging situations (Connolly, 2001). This scale includes 81 questionnaire items. The CHOICES scale, which is one of the scales developed to measure learning agility, measures the learning agility of individuals with its 4 sub-dimensions. These four sub-dimensions are; Mental Agility, Agility in Human Relations, Agility in Change and Agility in Creating Results. Mental agility describes individuals who are comfortable with perceiving complex information, carefully examine the problems they encounter, and can connect common points between different subjects. Agility in human relations; It is the ability to recognize their own character traits well and to communicate effectively with people. High agility in human relations, which is an important dimension of learning agility; It is very important in establishing and managing relationships based on trust in the nursing profession, where teamwork and cooperation are very important. Nurses need to develop their agility in human relations in order to be effective in making difficult decisions and announcing them, delegating difficult tasks, managing change, managing negative behaviors, cooperating, and preventing conflict. (Gravett ve Caldwell, 2016). Change agility; individual's curiosity, passion for ideas, efforts to experiment and desire to develop skills, desire to encounter new situations and challenges to gain experience(Lim at.al., 2017, De Meuse at al., 2010). Results-focused agility is the ability to generate multiple viable solutions and to select the option that will provide optimum benefit by evaluating variables and influencers (Gravett & Caldwell, 2016). It is important to use educational models that improve student learning agility in nursing education. Learning agility of nursing students can be improved with educational models like web-based applications and the internet, project-based learning model, flipped classroom model, simulation applications, clinical internship experiences, etc. which facilitate learning based on experiential learning. It is important to provide institutional support for the development of the learning agility of nursing students, to develop the learning agility of the educators separately, and to integrate the practices that improve the learning agility for the students into the education system. It is expected that nursing graduates with high learning agility will be able to cope with the difficulties they will encounter in their future business life more easily and more motivated.