

# Motivasyon: Öğrenmenin İtici Gücü

---

## Giriş: Motivasyon Nedir?

**Motivasyon**, bireyi bir amaca ulaşmak için harekete geçiren, bu hareketi sürdüren ve ona yön veren içsel ve dışsal faktörlerin bütünüdür. Öğrenme bağlamında motivasyon, öğrencilerin öğrenme faaliyetlerine katılımını, çaba düzeyini ve ısrarını belirleyen temel süreçtir.

### . Motivasyonun Temel Bileşenleri:

1. **Yön (Direction):** Davranışın hangi hedefe doğru yönlendirildiği.
2. **Şiddet (Intensity):** Davranışa ne kadar çaba harcandığı.

### 3. **Sebat/Israr (Persistence):** Davranışın ne kadar süre devam ettirildiği.

---

## 1. **Motivasyon Türleri**

Motivasyon, kaynağına göre iki ana gruba ayrılır:

### A. **İçsel Motivasyon (Intrinsic Motivation)**

- . **Tanım:** Bireyin bir etkinliği, o etkinliğin **kendisi** zevkli, ilgi çekici veya tatmin edici olduğu için yapmasıdır. Ödül veya cezadan bağımsızdır.
- . **Özellikler:** Merak, kişisel ilgi, meydan okuma isteği, başarıdan alınan haz.

- . **Eğitimsel Önemi:** İçsel motivasyonla gerçekleşen öğrenme, genellikle daha derin, kalıcı ve transfer edilebilir bilgi sağlar.
- . **Örnek:** Bir öğrencinin not kaygısı olmaksızın, sadece konusunu **merak ettiği** için bir belgeseli izlemesi.

## **B. Dışsal Motivasyon (Extrinsic Motivation)**

- . **Tanım:** Bireyin bir etkinliği, dışarıdan gelecek bir **ödül** kazanmak veya bir **cezadan** kaçınmak amacıyla yapmasıdır.
- . **Özellikler:** Not alma, övgü, para, ceza tehdidi, kabul görme.
- . **Eğitimsel Önemi:** Başlangıçta davranışı tetiklemek ve sürdürmek için faydalı olabilir, ancak kalıcılığı ve öğrenme derinliği içsel motivasyon kadar yüksek değildir.
- . **Örnek:** Bir öğrencinin anne babasından **hediye almak için** ders çalışması veya öğretmenden **kızgın bir bakış almamak için** ödevini yapması.

Dikkat: Aşırı Gerekçelendirme Etkisi (Overjustification Effect)

Zaten içsel olarak motive olunan bir aktivite için (Örn: Resim yapmak) aşırı derecede dışsal ödüller (Örn: Para ödülü) verilmesi, bireyin aktiviteye olan içsel motivasyonunu düşürebilir. Birey artık "zevk aldığım için" değil, "ödül almak için" yapıyor algısına kapılır.

---

## **2. Motivasyon Kuramları ve Eğitime Yansımaları**

Motivasyonun kaynaklarını açıklayan temel kuramlar, farklı felsefi ve psikolojik yaklaşımlara dayanır:

### **A. İhtiyaç Kuramları (Maslow)**

#### **Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi**

**Abraham Maslow'a (1908-1970) göre, insanlar belirli bir sıraya göre dizilmiş ihtiyaçları karşılamaya çalışırlar. Alt düzeydeki ihtiyaçlar karşılanmadan, üst düzeydeki ihtiyaçlar motivasyon kaynağı olamaz.**

Düzye	İhtiyaç Türü	Eğitime Yansıma
5. Kendini Gerçekleştirme	Kişisel potansiyeli ve yetenekleri en üst düzeyde kullanma.	Bireysel projeler, yaratıcılığı destekleme, üst düzey düşünme becerileri.
4. Saygı/Değer	Başkalarından takdir görme, öz saygı, başarı elde etme.	Başarıyı ödüllendirme, sorumluluk verme, özgüveni artırma.
3. Ait Olma ve Sevgi	Kabul görme, bir gruba ait olma, sosyal ilişkiler kurma.	İşbirlikçi öğrenme, olumlu sınıf atmosferi, akran desteği.
2. Güvenlik	Fiziksel ve duygusal olarak güvende hissetme.	Açık sınıf kuralları, istikrarlı öğrenme ortamı, zorbalıktan arınmış okul.
1. Fizyolojik	Açlık, susuzluk, barınma, dinlenme.	Öğrencilerin temel beslenme ve dinlenme ihtiyaçlarının gözetilmesi.

**Eğitimde Kullanım:** Bir öğrenci açlık (Fizyolojik) veya akranları tarafından dışlanma (Ait Olma) ihtiyacı içindeyse, onun akademik başarı (Saygı) veya yaratıcılık (Kendini Gerçekleştirme) için motive edilmesi zordur.

---

## **B. Davranışçı Yaklaşım (Skinner)**

Davranışçı bakış açısı motivasyonu tamamen **dışsal** olarak ele alır.

- . **Temel İlke:** Davranış, ardından gelen **pekiştireçler** tarafından motive edilir ve sürdürülür (Edimsel Koşullanma).
- . **Eğitime Yansıma:**
  - Doğru davranışları ödüllendirerek **pozitif pekiştirme** sağlamak (Örn: Sözlü övgü, not, ekstra ayrıcalık).

- Öğrenmeyi teşvik etmek için **jeton ekonomisi** gibi sistemler kullanmak.
- 

## **C. Bilişsel Yaklaşım (Atıf Kuramı)**

Bilişsel kuramlar, motivasyonun temelinde bireyin **düşünceleri, beklentileri ve inançları** olduğunu savunur.

### **Atıf Kuramı (Attribution Theory - Bernard Weiner)**

Bu kurama göre bireyler, başarılarının ve başarısızlıklarının **nedenlerini (atıflarını)** açıklama ihtiyacı duyarlar ve bu açıklamalar gelecekteki motivasyonlarını belirler. Atıflar üç boyutta incelenir:

Boyut	Açıklama	Öğrenmeye Etkisi	Örnek Atıf
Yer (Locus)	Nedenin <b>içsel</b> (bireye ait) mi yoksa <b>dışsal</b> (çevreye ait) mi olduğu.	İçsel atıflar genellikle daha güçlü öz yeterlik geliştirir.	İçsel: "Çok çalıştım." / Dışsal: "Şansım yaver gitti."
Kalıcılık (Stability)	Nedenin <b>kalıcı</b> mı yoksa <b>geçici</b> mi olduğu.	Başarısızlığı geçici nedene atfetmek sebatı artırır.	Kararlı: "Sınavlar hep zordur." / Geçici: "Bu sınav zordu."
Kontrol Edilebilirlik	Nedenin bireyin <b>kontrolünde</b> mi yoksa <b>kontrolü dışında</b> mı olduğu.	Kontrol edilebilir atıflar, iyileşme çabasına motivasyon sağlar.	Kontrol Edilebilir: "Yeterince çalışmadım." / Kontrol Edilemez: "Öğretmen not kırdı."

**Örn:** Bir öğrenci başarısızlığını "**Yeterince çalışmadım**" (içsel, geçici, kontrol edilebilir) olarak atfederse, bir dahaki sefere daha çok çalışmak için motive olur. Başarısızlığını "**Zekam yeterli değil**" (içsel, kararlı, kontrol edilemez) olarak atfederse, motivasyonu ve çabası azalır.

---

## **D. Amaç Yönelim Kuramı (Goal Orientation Theory)**

Bu kuram, öğrencilerin derslere niçin katıldıklarına ve neyi başarmaya çalıştıklarına odaklanır. İki ana amaç yönelimi vardır:

1. **Öğrenme/Ustalık Yönelimi (Mastery Goal):**
  - **Hedef:** Konuyu derinlemesine **anlamak**, becerilerini geliştirmek ve ustalaşmak.
  - **Yaklaşım:** Zorlukları bir meydan okuma olarak görür, hataları öğrenme fırsatı olarak kullanır. **İçsel motivasyon** ile ilişkilidir.
2. **Performans Yönelimi (Performance Goal):**
  - **Hedef:** Yeteneklerini **başkalarına kanıtlamak** (Performans Yaklaşma) veya başarısız görünmekten kaçınmak (Performans Kaçınma).

- **Yaklaşım:** Başarı, akranlardan daha iyi olmakla ölçülür. **Dışsal motivasyon** ve sosyal karşılaştırma baskısı yüksektir.

Yönelim	Odak Noktası	Başarısızlığa Tepki
Uсталık	Gelişim ve Çaba	Çözüm arar, çabayı artırır.
Performans (Kaçınma)	Başarısız görünmemek	Kaygı artar, çabayı azaltır.

**Eğitimde Kullanım:** Öğretmenler, sınıf ortamını **Uсталık Yönelimini** destekleyecek şekilde yapılandırmalıdır. Değerlendirmelerde çaba ve gelişim vurgulanmalıdır, sadece nihai başarı değil.

---

### **3. Motivasyonu Artırma Stratejileri**

Öğretmenler olarak öğrencilerin motivasyonunu desteklemek için kullanılabilecek stratejiler üç ana alana ayrılır (ARCS Modeli'nden esinlenilmiştir):

#### **A. İlgiyi ve Dikkat Çekmeyi Sağlama (İlgi/Alaka)**

- . **Merak Uyandırma:** Konuya başlangıçta şaşırtıcı sorular, çelişkili durumlar veya ilgi çekici anekdotlarla başlamak.
- . **Kişisel Bağlantı:** Konunun öğrencilerin **gerçek hayatlarına ve gelecekteki hedeflerine** nasıl faydalı olacağını göstermek.
- . **Çeşitlilik:** Sunum yöntemlerini çeşitlendirmek (video, tartışma, grup çalışması).

#### **B. Öz Yeterliği ve Kontrolü Destekleme (Beklenti)**

- . **Uygun Zorluk Düzeyi:** Görevlerin ne çok kolay ne de çok zor olmasını sağlamak (Zor ama başarılabilir).
- . **Kontrol Algısı:** Öğrencilere ders içi seçimler ve kararlarda (Örn: Proje konusu seçimi) **özerklik** vermek.
- . **Çaba Atfı:** Başarıyı **zekaya** değil, **çabaya ve strateji kullanımına** bağlama konusunda öğrencileri yönlendirmek.

### **C. Değer ve Doyum Sağlama (Değer)**

- . **İşbirlikçi Ortam:** Öğrencilerin kendilerini güvende ve ait hissettikleri, destekleyici bir sınıf atmosferi oluşturmak (Maslow).
- . **Ödüllendirme:** Ödülleri adil ve zamanında kullanmak; ancak mümkün olduğunca dışsal ödüller yerine **sözel övgü ve geri bildirime** odaklanmak.

- . **Geri Bildirim:** Geri bildirimlerin spesifik, zamanında ve gelişime odaklanmış olması, öğrencinin bir sonraki adımda ne yapacağını göstermesi.