



One Learning a Day /Her güne bir öğrenme

HR Dergi 17. Eğitim Zirvesi

29 Mayıs 2014

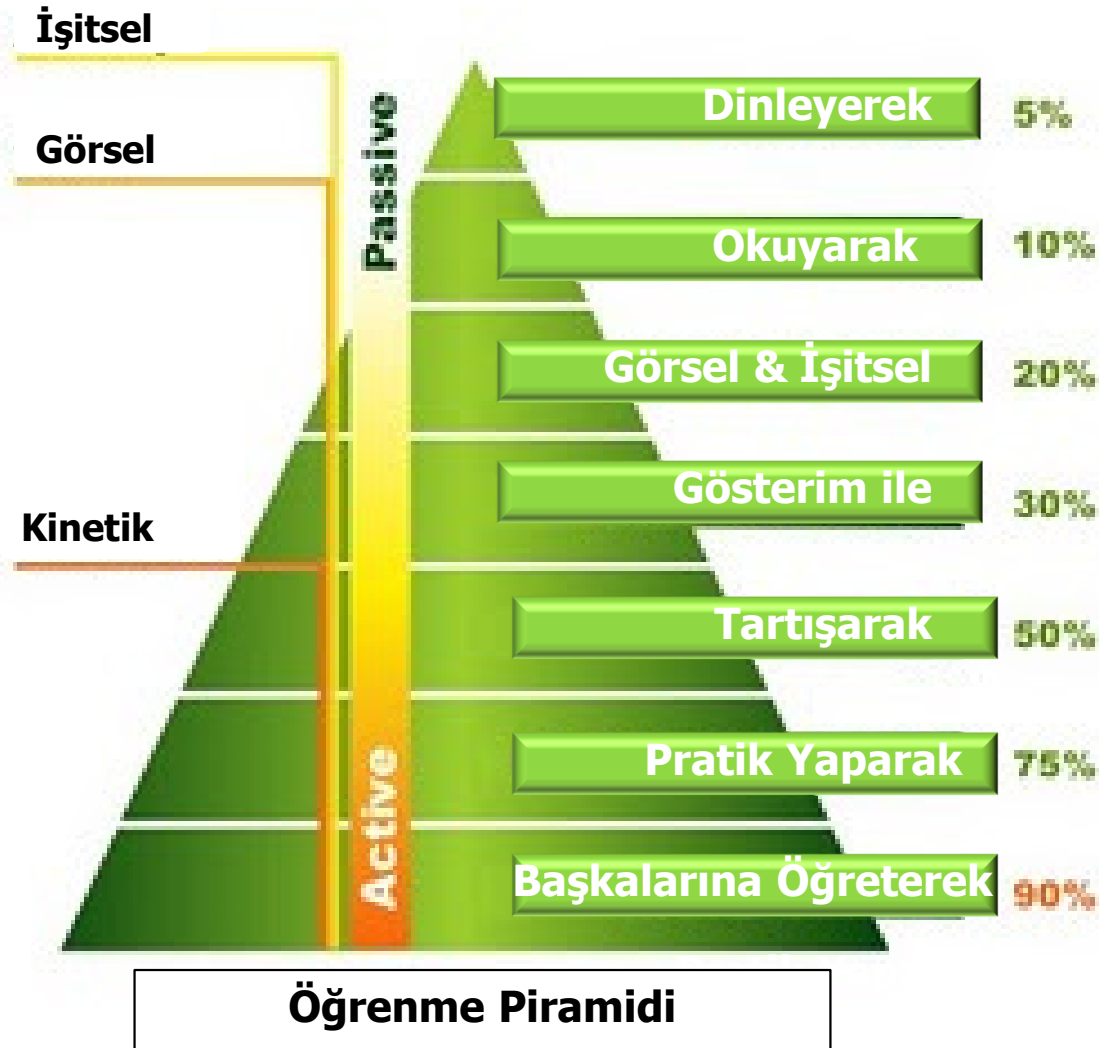
Şehnaz Zaimoğlu



Öğrenme Nedir?



Nasıl Öğreniyoruz?



WPI, Institute for Applied Behavioral Science, 300 N. Lee Street, Suite 303, Alexandria, VA 22314, 1-800-377-6237



Peki ya dünya?



Her Güne Bir Öğrenme...



Formül 😊

Sınıf Eğitimleri

(İç ve Dış
Kaynaklarla)

Danone Campus /
Akademi



Campus 2.0



E-Learning
Modülleri

Genel katılıma açık
online kurslar

(MOOC: Massive
Open Online
Courses)

İş Oyunları

«Pazar Yeri»

«Şişedeki mesaj»

Online paylaşımlar



twitter

LinkedIn

Mezun toplulukları,
iş ağıları

Ekip arkadaşlarınız ve
yöneticilerinizle olan
dialoglarınızdan

Deneyimlerinizden
(*Düzenli Geribildirim/
hatalar / aktivite takibi*)

Diğerlerine Öğreterek
(*eg:Katıldığınız
seminerler, bulduğunuz
pratik çözümler,*)

Mentorluk & Koçluk

Sınıf Eğitimleri



Dijital



Network



İş Başında Öğrenme



Danone Academy



315 Danone çalışanı İstanbul'da buluştu

12 yıldır düzenlenen Danone Campus etkinliği bu sefer İstanbul'da yapıldı. 35 ülkeden gelen çalışanlar hem eğitim alıp workshop'lara katıldı hem de networking yaparak diğer ülkelerdeki çalışanlarla vakit geçirdi.

Sayfa 2

Genel katılıma açık online kurslar

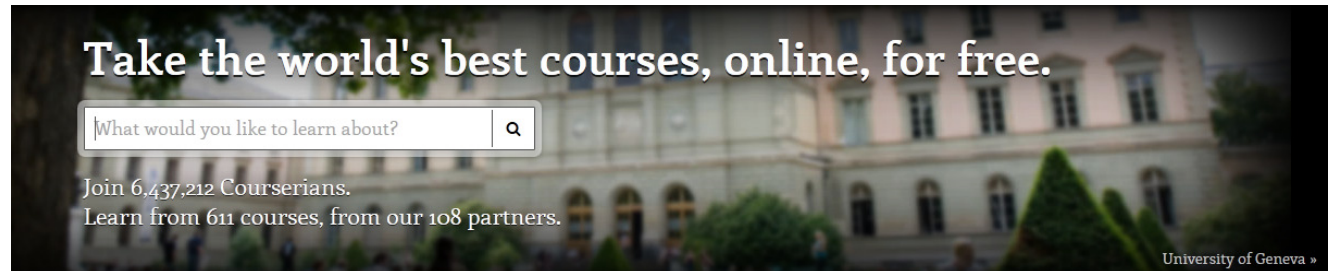
MOOC Massive Open Online Courses

İlham verici konuşmalar için «TED TALKS»



1400 video
400000 konuşmacı
1.111.000 yazı

Dünyanın en iyi üniversitelerine ücretsiz erişim



Pazar Yeri



THE GIVER



THE FACILITATOR



THE TAKER



Şişedeki Mesaj

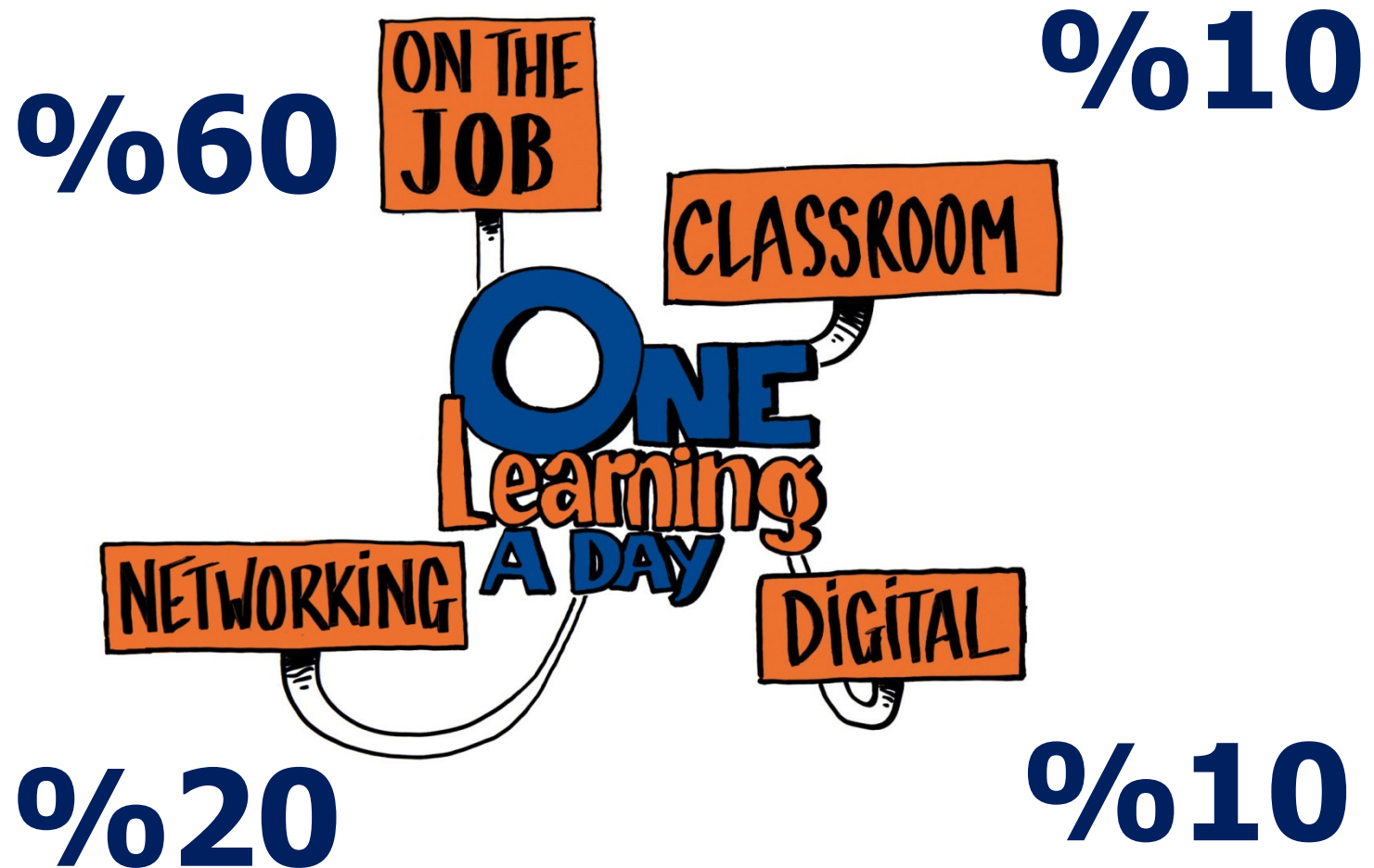
The image contains two main graphical elements: a bottle on the left and a lifebuoy on the right.

Bottle: A blue-outlined bottle shape. Inside, the text "message in a bottle" is at the top, followed by a horizontal line. Below this, the text "networking attitude" is at the bottom. On the right side of the bottle, there is a small rectangular label with the text "message code".

Lifebuoy: A red-outlined lifebuoy with a yellow rope. The text "I think I can help you" is written along the top curve. The text "your problem" is in the center, followed by three horizontal lines. Below these lines, the text "just ask me!" is written. The text "message in a bottle" is written along the bottom curve. The text "networking attitude" is written along the left curve.



Öğrenme oranı





Kişisel Gelişim Planlarına uygulama



Benim için en uygun yöntem hangisi?

ÖĞRENME STİLİNİZİ ANLAYIN

ETKİLİ BİR ŞEKİLDE ÖĞRENİN VE ETKİN BİREYSEL GELİŞİM PLANINIZI YAPIN

Yıllardır, size bazı deneyimlerden daha fazla fayda sağlamanızı ayaradımca olan öğrenme "alışkanlıklarınızı" geliştiriyorsunuz. Sahip olduğunuz öğrenme tercihinize göre öğrenenler dört temel gruba ayrılmaktadırlar. "Her Güne Bir Öğrenme" yapıyla öğrenme profilinizi bilmeniz, size uygun olan stiller öğrenme planlarının yapılandırılması ve mükemmel Bireysel Gelişim Planı hazırlanması için daha da önemlidir.

ÖĞRENME PROFİLİNİZİN NE OLDUĞUNU ÖĞRENMEK İSTER MİSİNİZ?

4. sayfadaki soruları doldur ve sonuçları gör.

Aktivistsiniz

[illegible]

Yeni teknolojilerden, problemlerden ve fırsatlardan yararlanarak, bedenmedik deneyimlerle, outside learning)

Görünüşünüzün yalancak olduğu hoşlanırlar başkınık
denek, tanışmalar yemene, sunum yapma içtirmenik
yapımı, kısıtlamalar olmadan bükür üretiler işle play
aygızları ve diğer insanlarla karşı karşıya getirilmekten
hoşlandığını (*bouncing ideas off them*, eklin bir parçası
olarak problem çözüme, iş aygıtını) yedekdeki aktivite de en
iş içinde öğrenirler.



Pragmatistsiniz

Pragmatistler, uygulamada işe yarıyor ise doğru olmak için fikirler, teoriler ve bakışlar denemeler yapmaya meraklıdır. Uygulamaya deneyim kazanmak için ilk fırsatı yakalar ve yeni fikirleri araştırır. Başyöneli sınırlamalarla ve hissiyatla hareket etmedikleri, hoşlanırlar. Ucu açık tartışmalarda ve uzun uzun düşünmeyi sevmedikleri ve hissiyatla hareket etmedikleri, hoşlanırlar. Temelde problemleri gözlemler ve karar alırken pratik gerektiren konularda kararlı olma eğilimine sahiptirler. Temelde problemleri gözlemler ve karar alırken pratik olmaları hoşlanırlar, gerçekçi insanlardır. Problemleri ve fikirleri "zoduk" olarak yansıtır.

İşteki problem ya da fırsatlardan yararlanınız.

Pratik konulara (proje bazlı öğrenme) yoğunlaştığınız, kuruluş/geliştirim aldığınız tekniklerle ve deneme yapma şansına sahip olabilirsiniz, kopyala/yapıştır yapabileceğiniz model/uygulanabilir (dış kaynaklı öğrenme, networking) bırakmanız ve kendi işinize hemen uygulayabileceğiniz tekniklerin verildiği uygulanabilir öğrenme aktivitelerinde en iyi şekilde öğrenirsiniz.

Yansıtıcısınız

Yansıtıcı deneyimleri düşünmek için geri
gönderir ve birçok farklı açıdan gözlem
yapmasını sağlarlar. Her iki elden
herdeği düşünmeden varlıklar ve
herhangi bir sonuç çıkmadan önce bütün
yönleri düşünmeyi tercih ederler.
Testbirimler, dikkatlice dinleyip gözlem
yaparlar. Büyük profilleri sahiplenme, biraz
maceracı olma, durgun ortamı hoşlanma
eğilimine sahiptirler. Gözlemler ve geçmiş
kader çizirdiği de içeren büyük resmin bir
parçası olarak hareket ederler.

Harikelerle geçmeden önce düşünmesine ve ne öğrendiyeniz ve ne öğreldiğine değerlendirmesine izin verildiğinde öğrenimimiz (Deneyimin yanıtlanması)

Olaylardan geçen sürelerde olduğunuz ve dinleyip/gözlendiğiniz işte bir grubun gözlemlemek toplantıda anka planda yer almak, film ya da video izlemek, basılı olmadan kendi zamanınızda karene alıştığınız ve zamanlarınıza uygunluğuna göre bilginizi en iyi şekilde öğrenir.

Teoriysensiniz

Töresizlikler kırmak için mantık mantık becerilerle örtülen gizlenimleri biletişir ve uygular. Dikay mantık yoluyla problemleri düşünürler. Birşeyi rasvonen görmeye denir gelene kadar kolayca rahatlanmayan, mükellemletiyek öğilime sahiplerdir. Sentez ve analiz yapmaktan hoşlanırlar. Subjektif ya da belizir şeyler yeline zayıfkenliğe nesnellğe bağdırılır ve analitik çözümlerinde öğilimleri vardır. Önel yarıtlarda konforuz hissederler ve kesinliği em yüksek seviyeye çıkmayan tercih ederler.

Analiz yapıp sonrasında nedenleri bulan ve hatayı genelleyerek öğrenirsiniz.

Soru sorma şansına sahip olduğunuz (konuklarla soru cevap seansları, tutarlılık için kontrol yapmak, networking) ve kul yolu ile çözümlenebilen (kaymak durumları analizi, eğitim seanslarında test yapılması, iddialı sorular soran insanlarla ders verme) **aktivitelere en iyi şekilde** önemiderseniz.



Biraz daha somut olarak;

Sınıf Eğitimleri
(Danone & harici)

Danone Campus

Sınıf Eğitimleri



Digital Platformlar

E-Learning

Ted

Coursera

Oyunlar
(Örn:Trust)

Campus 2.0

Dijital



İyi uygulamalarınızı
paylaşabilirsiniz

DSN

Dantube

Campus 2.0

Network



Ekip arkadaşlarınız /
yöneticilerinizle olan
dialoglarınızdan

Yönetici tarafından
koçluk yapılması

Üst Yönetime sunum

Farklı bölümlerle
deneyim paylaşımı

Stratejik çözümler
değerlendirme

Diğerlerine Öğreterek

Mentorluk

Görev değişimi veya
farklı departmanlarda
görev

İş Başında Öğrenme





Group Danone Desteęi



Webinarlar... Sanal sınıflar... Networking

Link to the virtual session N°1: Determining the best learning modality to fit your learning >	`Blended` farklı yöntemler kullanılmış öğrenmeler	Workshop One Learning A Day ⬇
Link to the virtual session N°2: Creating blended learning solutions >	İş başında öğrenme ve sosyal öğrenmeyi nasıl teşvik edelim	One Learning a day Road show ⬇
Link to the virtual session N°3: Informal learning-How to foster on-the-job and social learning >	En iyi öğrenme yolunu nasıl belirleriz?	How to foster « on-the-job » and « social » learning? ⬇
Link to the virtual session N°4: How to develop one's posture mind-set as a learning manager >	Birinin bakış açısını «Öğrenme Yöneticisi» olarak nasıl geliştiririz?	How Corporate Organisations can Benefit from MOOCs ⬇
		How to build a learning plan with One Learning Day ⬇
Kurumsal bir şirket Herkese açık online seminerlerden nasıl yararlanır?		Her güne bir öğrenmeyi nasıl teşvik ederiz?





Tevekkürler... Sorularınız?

