Teknoloji ile Gelen Zengin Olanaklar

Çağın ihtiyaç duyduğu nitelikli insan gücünün özelliklerine her geçen gün yeni nitelikler eklenmeye devam ediyor. Bu nedenle öğrenme, yaşam boyu sürecek bir gereklilik halini alıyor ve günlük yaşamımızın vazgeçilemeyen bir parçası oluyor.

Bilgi ve öğrenme önem kazandıkça bilginin nasıl sunulduğu ve öğrenene nasıl uyarlandığı soruları da önem kazanmaya başladı. Teknolojik yenilikler hız kesmeden yoluna devam ederken, e-öğrenme çözümleri de çeşitlenerek karşımıza çıkıyor. Bu çözümler senkron eğitimden, mobil öğrenmeye; kişisel öğrenmeden, sosyal öğrenmeye kadar farklı özelliklerde uygulamaları kapsıyor.

Bu yazımızda teknoloji ile eğitim ve gelişimde hayatımıza giren kavramları paylaşmak istedik.

Karma Eğitimlerin Gücü

Karma öğrenme, öğrenme yöntemlerinin bir karışımı olarak tanımlanabilir. **Karma eğitimde esas amaç; tek tip öğrenmeden daha etkili ve verimli öğrenme metotları yaratarak kişinin verilen konuyu iyice anlayabilmesi, kendi kendine yeterli hale gelebilmesi, iş performansının yükselmesi ve buna bağlı olarak iş hedeflerinin desteklenmesidir.**

İş gücünün sadece 1-2 eğitim yaklaşımıyla geliştirilmesi artık mümkün değil. Bu nedenle alışılmışın dışında düşünmek ve farklı eğitim yaklaşımlarının üstünlüklerini seçerek harmanlamak gerekmektedir. Bunu gerçekleştirebilmek için sayıları her geçen gün artmakta olan mevcut çözümleri etraflıca incelemek ve kurumun stratejik hedeflerine en uygun eğitim yaklaşımlarını seçmek gerekmektedir.

Tüm öğrenme ihtiyaçlarını karşılayabilecek "mükemmel karma" diye bir formül yoktur. En doğru karma eğitimler, kurumun ve çalışanların yapısına ve öğrenme ihtiyaçlarına uygun olarak özel tasarlanmış eğitimlerdir.

Formal - İnformal Öğrenme: İnformal öğrenme, bilinçli bir öğrenme sürecine girmeksizin içgüdüler (merak, gözlem) veya ihtiyaçlar sonucunda doğal olarak gerçekleştirilen öğrenme süreci olarak tanımlanıyor.

Yapılan araştırmalar, çalışanların molalarda ve öğle aralarında bilgi paylaşımında bulunduklarını, konusunda uzman olduğuna inandıkları, doğru bilen çalışma arkadaşlarını örnek aldıklarını, kurum içinde ilk kez çalışacakları işle ilgili olarak daha önce çalışmış olanlarla etkileşime girmek istediklerini, formal bilgi ve prosedürlere nadiren ihtiyaç duyduklarını gösteriyor. Etkin bir öğrenme için kurumlar, informal öğrenmenin formal öğrenmeye göre yoğunlukta olduğu harmanlanmış ortamlar yaratma yoluna gidiyor.

Sosyal Öğrenme: İnternetin sunduğu paylaşım ve etkileşim ortamında gerçekleşen informal öğrenme, sosyal öğrenme olarak adlandırılıyor. Sosyal öğrenme, çalışanlara, kendilerine özel oluşturulmuş eğitim platformlarında bir araya gelerek karşılıklı iletişim yoluyla öğrenme fırsatı yaratıyor. Çalışanların eğlenerek öğrenmesini sağlamanın yanında kurumsal bilgi hafızasının oluşmasına da yardımcı oluyor. Wiki, blog, forum, soru-cevap ya da tartışma grupları sosyal öğrenme araçlarının başında geliyor. Bu ortak paylaşım alanlarında kullanılan beğeni/onay mekanizması oto kontrol sağlanıyor, bilgi kirliliği önleniyor.

Senkron - Asenkron Eğitim: Senkron eğitimler (eş zamanlı), geleneksel eğitim yaklaşımıyla yapılan eğitimleri kapsıyor. E-öğrenmede senkron eğitim, eğitmen ve katılımcıların sanal ortamda aynı anda, aynı ya da farklı mekanlarda bir araya geldiği, birbirleriyle etkileştiği, deneyim paylaşımında bulunduğu eğitimler için kullanılıyor. Senkron eğitimler, geleneksel sınıf, sanal sınıf, canlı ürün uygulaması (laboratuvar), etkileşimli sohbetler ve mentorluk (koçluk) gibi yöntemleri kapsıyor.

Asenkron eğitimler (farklı zamanlı) ise eğitimcinin (ya da bilgisayar tabanlı eğitim yazılımının) ve katılımcının farklı zamanlarda uygun olabildiği ve katılımcının istediği bilgiyi, istediği zaman ve yerde alabildiği eğitimler için kullanılıyor. Bu metot içinde dokümanlar ve web sayfaları, web tabanlı eğitimler, değerlendirmeler, testler, araştırmalar, simülasyonlar, laboratuvarlar ve canlı kaydedilmiş etkinlikler yer alıyor.

Sanal Sınıflar: Senkron eğitimi destekleyen sanal sınıf yazılımları, mekandan bağımsız, canlı dersler gerçekleştirmeye olanak tanıyor.

Sanal sınıflarda eğitimler görüntülü ve sesli senkron iletişim, ekran paylaşımı, canlı anketler ve sohbet destekli olarak yapılıyor. Böylece dağınık ofislerdeki çalışanlar, dünyanın neresinde olursa olsunlar, web üzerinde, gerçek zamanlı olarak bir araya gelerek toplantılara, seminerlere ya da sanal sınıflara katılabiliyor. Çalışanların karşılıklı etkileşimi sağlanarak bilgi paylaşımı ve üretkenlikleri en üst düzeye taşınıyor.

Mobil Öğrenme ve Mobil Eğitimler: Mobil teknolojilerin gelişimi hayatın her alanında olduğu gibi eğitim ve gelişim konusunda da bir dönüşüme yol açtı. Birçok yeniliği ve fırsatı beraberinde getiren mobil dönüşüm, eğitim ve gelişim birimlerinin tüm çalışanlara, her zaman ve her yerde dokunmasını sağlıyor.

Bugüne kadar masaüstü ya da dizüstü bilgisayarlarda görüntülenebilen içerikler, artık akıllı telefonlar ve tabletlerde de görüntülenebiliyor. Tabletlerde yer alan içerikler, tüm tabletler tarafından desteklenen HTML5 teknolojisinin daha rahat geliştirilebilir hale gelmesiyle birlikte öğrenme hedefleri doğrultusunda daha özgür tasarlanabiliyor.

Kişisel Öğrenme: Kişisel bilgisayarlar, kişisel telefonlarla birlikte yükselen bireyselleşme kültürü, iş yaşamında çalışanların kendi öğrenme ihtiyaçlarını kendi yöntemleriyle karşılama motivasyonlarını da artırıyor.

Çalışanlar ihtiyacı olan bilginin nerede olduğunu kolaylıkla bulabilmek ve karşılığını almak istiyor. Kişisel öğrenmeyi destekleyen kurumlar, çalışanlarının kendi profesyonel hedeflerini gerçekleştirmelerini sağlayacak öğrenme ortamlarını ve araçlarını kişiselleştirebilecekleri altyapıyı kuruyor. Çalışanlar, bu altyapıyı kendilerine özel hazırlanan eğitim programı doğrultusunda özgürce kullanıyor.

Oyunlaştırma (Gamification): İnsanların davranışlarını ve eğilimlerini değiştirmek için oyun mekanizmalarının, aslında oyun olmayan aktivitelere uygulanması, oyunlaştırma (gamification) olarak adlandırılıyor.

Oyunlaştırma yönteminde, katılımcıya oyun mantığında bazı görevler atanıyor. Katılımcı, bu görevleri tamamladığında sanal ya da gerçek ödüller kazanıyor ve bu ödülleri istediği zaman kullanabiliyor.

Katılımı ve teşviki artıran oyunlaştırma yöntemi e-öğrenme içeriklerinde de sıkça kullanılan bir yöntem. Belli öğrenme hedefleri gerçekleştirildiğinde, öğrenme hedefinin seviyesine göre katılımcıya bir ödül veriliyor. Katılımcı bu ödülü istediği zaman kendi yararına kullanabiliyor. Böylece hem katılımcının içeriğe olan ilgisi artırılıyor hem de her katılımcının hangi öğrenme hedeflerini gerçekleştirebildiği daha takip edilebilir hale geliyor.

Videolar: İnternet kullanıcılarının benimsediği video teknolojisi, zengin görsel ve işitsel ögeleri sayesinde, öğrenmede oldukça etkili bir e-öğrenme materyali olarak da öne çıkıyor.

Eğitimde kullanılan videolar, zamandan tasarruf, yüksek motivasyon, kolay odaklanma sağlama ve farklı öğrenme eğilimlerini karşılama özelliklerini bir arada sunuyor. Basit bir web cam, mikrofon ve video editörü ile düşük bir maliyetle çekilebilecek videolar, etkin ve eğlenceli bir eğitim aracı olarak öne çıkıyor.

Destek Materyalleri: Çalışanlar, acil bilgi ihtiyaçlarını arama motorları ile gidermeye çalışabilirler. Çok geniş bir bilgi havuzunda yapılan bu aramadan sonuç elde edebilmek ciddi bir inceleme ve eleme yapmayı, dolayısıyla zaman harcamayı gerektirir. Ayrıca internetteki her bilginin güvenilir olmadığı göz önüne alınırsa, kurumda kullanılacak yanlış bilgiler bazı istenmeyen durumlara neden olabilir.

E-öğrenmenin sunduğu Kitap, Kitap Özeti, Makaleler, Ses dosyaları ve Araştırma Raporlarından oluşan destek materyalleri, kurumların çalışanlarına, ihtiyaç duyduğu güvenli bilgiyi, eğitim sistemleri içerisinde düzenli bir şekilde sunabilmesine olanak sağlıyor.

Sınav Modülü: Yüzlerce sorudan oluşan, her konu başlığını kapsayan deneme sınavlarıyla çalışanlar hem bilgilerini pekiştirebilecek, hem de kendilerini sınayabilecekler. Online Sınav Sistemleri, eğitim amaçlı ön ve son testlerin yanı sıra, terfi, yükselme ve sertifikasyon sınavları için de başarıyla kullanılıyor.