E-ÖĞRENMEDE İÇERİK SEÇİMİNİN ÖNEMİ

E-öğrenme artık yeni gelişmekte olan bir teknoloji olmaktan çıkmış, dünyanın her tarafında kabul gören bir yönteme dönüşmüştür. E-öğrenmenin kurumunuzda başarı ile uygulanabilmesi, teknolojik altyapının güçlü olması kadar "doğru" içeriklerin seçimine de bağlıdır.

Ders içerikleri

Formal e-öğrenme içerikleri, hem formal hem de informal öğrenmeyi destekler. Dolayısıyla kazandırılacak yeni yetkinliklerin iş yapış biçimine doğrudan aktarılmasında içeriklerin bu konu gözetilerek hazırlanması önemlidir. Yetişkin eğitimi prensiplerini temel alarak hazırlanmış iyi bir eğitim içeriği; sorun çözme, eleştirel düşünme, öğrenen inisiyatifi, kendi kendini yönetme ve deneysel öğrenmeyi öne çıkarır. Bu içeriklerde bireysel öğrenme hedefleri belirlenmeli, bu hedeflere uygun eğitim faaliyetleri sürdürülmeli ve uygulamalar yapılmalıdır. Ayrıca, öğrenenlerin bu hedeflere hangi ölçüde ulaşmış oldukları da ölçümlenip değerlendirmeye tabi tutulmalıdır.

Bilgilendirici içerikler

En yaygın olanları kitaplar, web sayfaları, raporlar, kılavuzlar, videolar ve diğer görsel-işitsel araçlardır. İş yerinde öğrenmenin daha çok informal olarak gerçekleştiği konusunda hepimiz hemfikiriz.

Advertorial - ENOCTA

Çalışanın ihtiyaç duyduğu anda, en kısa süre içinde bulunduğu yerden bilgilendirici içeriklere ulaşabilmesi performans desteği sağlanmasında son derece önemli bir husus. Şirketlerde farklı alanlarda eğitim almış, örneğin; bilişim uzmanları, mühendisler ve proje yöneticileri gibi çalışanların günlük işlerini yaparken bilgiye süratle erişme gereksinimi duyduklarını biliyoruz. Bu tip çalışanlardan önlerine hızla düşen sorunlara aynı hızda yanıt vermeleri beklenir. Bu nedenle onların kitap, belge, kılavuz, görsel-işitsel içerik, video ya da diğer özel içeriğe süratle ve düzenli biçimde ulaşabilmeleri sağlanmalıdır. Çalışanların yeni becerileri öğrenip uygulamakta formal ortamlara kıyasla informal ortamlarda daha başarılı oldukları düşünüldüğünde, bilgilendirici içeriklerin önemi de ortaya çıkar. Söz konusu içerikler bir eğitmen yönetimindeki sınıf eğitimi kadar, hatta birçok durumda daha da etkili olabilmektedir.

Nitelikli eğitim içeriği

Bilgi Danışmanları Araştırmaları'nın yöneticisi Dr. John R. Mattox II, uygun teknolojinin önemi üzerinde durmakta ve şöyle demektedir: "Öğrenenlerin kalite ile ilgili beklentileri artık daha fazla. İnteraktif seçeneklerin var olduğu ortamlarda kimse sayfalar dolusu metinlerle uğraşma sıkıntısına girmek istemiyor[1] ". Beklentiyi karşılayamayan dersler, kolay okunan zayıf içerikli kitaplar, nitelik yerine niceliğe önem verilmiş geniş kapsamlı programlar ve hepsinden önemlisi yetişkin öğrenme prensipleri göz ardı edilmiş içeriklerle zaman kaybedilmemelidir.

İçeriği harmanlamak ve pekiştirmek

Eğitimin verimlilik ve etkililiğini artırabilecek formal, informal ve sosyal (işbirliğine dayalı) yaklaşımlar harmanlanabilir. Bu harman içinde mutlaka pekiştirme uygulamalarına da yer verilmelidir. Eğitimin pekiştirilmesi bireysel öğrenme düzeyini yükselterek becerilerin iş hayatına aktarımını destekler. 30 günlük bir süre içinde birden çok (en az altı) alanda pekiştirme çalışması yapılmazsa öğrenme düzeyi %10'a kadar düşebilir ve yapılan yatırım neredeyse boşa gider.

ÖNCELİKLİ KONU BAŞLIKLARI

Eğitim hedeflerini, işletmenizin stratejik hedeflerini göz önüne alarak belirlemeniz doğru bir başlangıç yapmanızı sağlar. İyi tasarlanmış bir e-öğrenme içeriği işletme, teknik, bilişim, kalite ve güvenlik alanlarının formal ve informal gereksinmelerini başarıyla karşılayabilir. Her seviye ve göreve göre uygulanacak içeriği bulmak üzere bilinçli çaba harcanmalıdır.

Bu aşamadaki uygun sorular şunlardır: Mevcut durumda işletmeniz ve sizin için hangi beceriler daha önemli? Önümüzdeki bir yıl içinde hangi gereksinimler doğacaktır? Yanıtlara uygun olarak işe önce acil ihtiyaçlarla başlayın. Bu gereksinimleri başka hangi gereksinimler izleyecektir sorusu da düşünülmelidir ki öğrenme hızı ile performans artışının hızı kesilmesin.

Şirketinizin hedeflerine ve çeşitli eğitim ihtiyaçlarına uygun kaynaklara sahip bir iş ortağı seçtikten sonra beceri açığının kısa süre içinde telafi edilmesinde aşağıdaki başlıklardan yararlanılabilir:

Yöneticilik ve Liderlik Becerileri – Yeni e-öğrenme araçlarını mevcut programlarınızla harmanlamak; liderlerinizin becerilerini artırıp bakış açılarını geliştirdiği gibi, diğer çalışanlar için e-öğrenme desteği oluşturmanıza da olanak sağlar.

Genel İşletme Becerileri – Çalışanlarınız için kurs, kitap, simülasyon, video ve diğer e-öğrenme içeriklerinin el altında hazır olması çalışanların iş yapış biçimlerini geliştirir.

Bilişim Becerileri – Her görevdeki çalışanın bilişim teknolojisi ile ilgili beceri eksikliğinin giderilmesi şarttır. Yoğun iş temposunda çoğunun kursa gidecek zamanı yoktur. Şirket çalışanları bilmedikleri bir konuyu kimin bildiğini araştırmakla vakit kaybetmekte ya da bazen yanlış şeyler öğrenmektedir.

Mesleki Sertifikasyonlar – Uzmanlığını güncel tutmak ya da bu özelliği elde etmek için desteğe gereksinimi olan birçok çalışan vardır. Örnek olarak BT sistem mühendisleri, proje yöneticileri ve insan kaynakları çalışanlarını gösterebiliriz.

Gereksinimlerinizin doğru karşılanması için informal içeriğe hakim iş ortakları bulmak önem taşır. İş ortağınızla birlikte hazırlayacağınız şirketinize uygun içerikler ve yaratacağınız özel çözümler çalışanlarınızın performansını yükselterek öğrenme kültürünün oluşmasına katkı yapacaktır.

Bu yazı, Skillsoft Eğitim Direktörü, Dorman Woodall'ın "Getting Started with E-learning" isimli yazısından derlenmiştir.

[1] *Advice on Avoiding Scrap to Make Elearning Effective", Doktor John R. Mattox II, SkillSoft Blog: Learning Reimagined, 16 Ağustos 2011*